

# **RAPPORT**

## **de la Commission permanente de gestion**

### **pour l'exercice 2005**

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Lors de sa séance plénière du 16 février 2006, la Commission de gestion s'est constituée comme suit pour l'exercice 2005 :

Présidente (jusqu'au 30.6.2006) :	M <sup>me</sup> Nicole GRIN, libérale
Vice-président (jusqu'au 30.6.2006) :	M. Blaise Michel PITTON, socialiste
Secrétaire :	M. Daniel HAMMER
<b>ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET FINANCES</b>	M <sup>me</sup> Andrea EGGLI, POP, rapportrice M. Jacques-Etienne RASTORFER, socialiste
<b>SÉCURITÉ PUBLIQUE</b>	M. Yves-André CAVIN, radical, rapporteur M. Blaise Michel PITTON, socialiste
<b>CULTURE, SPORTS, PATRIMOINE</b>	M. Philippe MIVELAZ, socialiste, rapporteur M. Eddy ANSERMET, radical
<b>TRAVAUX</b>	M. Marc-Olivier BUFFAT, radical, rapporteur M <sup>me</sup> Sylvianne BERGMANN, Les Verts
<b>ENFANCE, JEUNESSE ET ÉDUCATION</b>	M. Filip UFFER, socialiste, rapporteur M <sup>me</sup> Josianne DENTAN, radicale
<b>SÉCURITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENT</b>	M. Roland OSTERMANN, Les Verts, rapporteur M <sup>me</sup> Graziella SCHALLER, libérale
<b>SERVICES INDUSTRIELS</b>	M. Alain HUBLER, POP, rapporteur M. Raphaël ABBET, VDC

## Préambule

Jusqu'au dépôt du présent rapport, les membres de la Commission de gestion ont tenu six séances plénières. Au cours de ces réunions, ils ont d'abord déterminé les **thèmes transversaux** sur lesquels chaque sous-commission serait chargée d'investiguer lors de ses visites dans les services de la direction qui lui a été attribuée.

Pour l'année 2005, cinq thèmes transversaux ont été retenus :

1. Gestion du personnel : entretiens d'évaluation.
2. Gestion du personnel : mobbing.
3. Contentieux juridique dans les directions et services.
4. Mise en place des mesures de sécurité dans les bâtiments.
5. Inventaire des locaux utilisés par l'Administration communale.

Les membres de la Commission se sont également posé la question de leurs **compétences** et des **limites** de celles-ci. Certes, leur mission consiste à contrôler la manière dont ont été gérés les services de l'Administration au cours de l'année précédente ; ils doivent également se renseigner sur les éventuels problèmes survenus, les difficultés rencontrées, ainsi que sur la conduite des projets votés par le Conseil communal. Cette tâche se révèle souvent difficile, du fait que le temps prévu pour accomplir ce travail est limité (à peine deux mois pour faire le tour d'une direction), que l'Administration de la Ville est grande et fort complexe de surcroît. Les visites sont programmées et se déroulent toujours en présence des chefs de service. Ces derniers se montrent généralement accueillants et disponibles, ils répondent de bonne grâce aux questions des commissaires et leur fournissent volontiers les renseignements et les documents qu'ils requièrent. Mais il n'en demeure pas moins que les commissaires reçoivent peu d'informations spontanées et qu'il ne leur est pas facile de mettre le doigt sur certains faits saillants dignes d'être relevés dans leur rapport. En outre, les commissaires estiment qu'ils devraient avoir la possibilité de procéder à des visites impromptues (moyennant l'information préalable du chef de service dans des délais et selon une procédure à définir). Ils souhaiteraient également avoir la possibilité de rencontrer des collaborateurs hors la présence de leur chef de service et, à l'instar de ce qui se fait au Grand Conseil, avoir la possibilité d'anticiper sur le rapport de l'année suivante en procédant à des visites pendant l'année en cours, particulièrement lorsque certains incidents se sont produits. Cette requête, maintes fois exprimée par les membres des Commissions précédentes et systématiquement refusée par la Municipalité, est réitérée cette année, assortie du vœu que cette question puisse être clarifiée lors de la prochaine législature.

La Commission s'est également attachée à contrôler le **suiti des remarques et observations** qu'elle avait formulées les années précédentes. A ce propos, il convient de relever que les vœux émis ne sont pas toujours suivis d'effet, ou, parfois, mal interprétés. Cela a été notamment le cas pour la structure du rapport. En 2005, la sous-commission Administration générale et Finances avait invité la Municipalité à modifier la présentation de son rapport, non seulement pour cette direction, mais pour l'ensemble de l'Administration communale. Elle avait, notamment, émis le vœu que, pour chaque service, le rapport 2005 présente la structure suivante :

- ° un commentaire général synthétique sur l'évolution du service ;
- ° les données génériques des services (dotation en personnel, données synthétiques financières renvoyant aux comptes) ;
- ° des indications sur l'organisation interne (organigramme,) et les changements ou faits marquants intervenus au cours de l'année sous revue.

Dans une remarque complémentaire, les commissaires souhaitent que le rapport de gestion municipal soit assorti d'une table des matières et d'un index, afin d'en faciliter la lecture. Ils préconisaient également qu'un préambule précise la mission de chaque service.

La Direction administration générale et finances a modifié la présentation de son rapport, mais, de l'avis des commissaires, certaines de leurs demandes ont été mal interprétées, de telle sorte que des statistiques intéressantes ont disparu. La Commission de gestion a renoncé à présenter cette année une observation générale sur cette question. Elle entend reprendre le sujet l'année prochaine et réfléchir sereinement à l'armature dont elle aimerait voir doté le rapport de gestion de la Ville, avant de formuler des propositions concrètes à la Municipalité.

En relation avec les thèmes transversaux, la Commission de gestion s'est intéressée au suivi de la résolution votée par le Conseil lors de la discussion relative à l'interpellation qu'elle avait déposée en mars 2005 sur le traitement des affaires de **mobbing** dans l'Administration communale. Cette résolution demandait à la Municipalité d'informer la Commission de gestion sur les affaires de mobbing en cours, sur leur traitement et l'évolution de ces dossiers. Or, il n'en a rien été, raison pour laquelle ce sujet a été retenu comme thème transversal.

Au chapitre des regrets que tient à exprimer la Commission de gestion figure le peu d'empressement de la Municipalité à procéder à la **révision du Règlement du Conseil**, malgré ses promesses et les remarques insistantes formulées à plusieurs reprises par les présidents successifs de la Commission. Aux dernières nouvelles, cette opération devrait être initiée dans le deuxième semestre 2006. Néanmoins la Commission déplore que ce document n'ait pu être mis à jour pour le début de la nouvelle législature.

Lors des séances plénières de la Commission, il s'est avéré qu'un certain nombre de constats similaires avaient été observés dans plusieurs directions, ce qui a abouti aux **quatre observations générales** formulées ci-après.

## **Observations générales**

### **Sécurité**

Les commissaires à la Direction des SI ont remarqué, à la faveur d'une fuite d'acide chlorhydrique à l'usine de Pierre-de-Plan, que le personnel avait parfaitement su maîtriser de manière adéquate cet incident, mais qu'il n'y avait malheureusement aucun document directement accessible aux services d'urgences présentant un descriptif des lieux (plans, photos, mesures à prendre, etc.). La Commission a jugé que l'observation formulée par les commissaires devait être générale, car pouvant s'appliquer à l'ensemble des bâtiments et installations de l'Administration.

**1<sup>re</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à établir une liste exhaustive des sites et installations sensibles en matière de sécurité et à prévoir la mise en place de descriptions desdites installations.*

### **Gestion du personnel**

La sous-commission Services industriels a relevé une mesure qui a suscité la grogne de nombreux collaborateurs, la suppression de « l'indemnité de panier ». Il s'avère que cette indemnité de Fr. 15.– était allouée à des collaborateurs en mission sur des chantiers lointains, et leur assurait la couverture partielle de leurs frais de repas de midi. Dans un but d'économie, cette indemnité a été supprimée, ce qui a eu pour résultat que les collaborateurs engagés sur des chantiers extérieurs reviennent prendre leur repas à leur base, générant de ce fait des déplacements inutiles (coûteux financièrement et polluants), ainsi que des pertes de temps et d'efficacité. Les membres de la Commission de gestion estiment que cette question doit être réglée à l'échelle de l'ensemble des collaborateurs et non d'une direction, afin d'éviter des différences de traitement entre les employés des diverses directions. Dès lors, ils formulent l'observation générale suivante :

**2<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à uniformiser et, le cas échéant, à réintroduire « l'indemnité de panier ».*

### Crédits d'ouvrage

Les commissaires à Travaux ont été étonnés de constater qu'un crédit d'ouvrage concernant la construction d'un réservoir n'était toujours pas bouclé alors qu'il avait été voté en 1990. Les explications fournies (les nombreux problèmes liés à cette construction et aux travaux d'entretien et de rénovation qu'elle a générés) n'ont pas persuadé les commissaires du bien-fondé de cette pratique comptable. Estimant que sans doute, il existe des aléas de ce type dans d'autres directions, la Commission de gestion formule à ce propos une observation générale.

**3<sup>e</sup> observation :** *La Commission de gestion souhaite éviter que les crédits ne restent ouverts durant 5, 10 ou 15 ans, voire plus, sans que le Conseil ait une vision claire de leur utilisation.*

### Gestion du contentieux juridique

Les péripéties du dossier relatif au central téléphonique des taxis qui ont vu la Ville être déboutée par le Tribunal administratif après de longues années de procédure, ont amené la Commission à s'intéresser à la gestion du contentieux juridique. Elle a interpellé la Municipalité à ce sujet et décidé de faire de cette question un thème transversal afin d'avoir une vision, si possible globale, du nombre d'affaires en cours ou réglées et afin d'être renseignée sur la manière dont ces dossiers sont conduits. Au terme de leurs investigations, les membres de la Commission constatent qu'il n'existe pas de procédure de gestion du contentieux juridique, ils notent que dans certaines affaires, la Municipalité a fait preuve d'une certaine passivité, voire d'attentisme ; ils se posent enfin la question de l'opportunité de confier à un seul service juridique ce genre d'affaires, afin qu'elles bénéficient d'une certaine « unité de doctrine » dans leur traitement : comment et dans quelles conditions la Ville use-t-elle de son droit de recours ? Lorsqu'elle est attaquée, la Ville cherche-t-elle systématiquement la conciliation (si oui, jusqu'à concurrence de quels montants) ? Qu'est-ce qui détermine le recours à un avocat privé ou la gestion du dossier par les juristes de la Commune ? Etc.

**4<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à définir une véritable stratégie de traitement du contentieux juridique, ainsi qu'un meilleur suivi des affaires dans lesquelles elle est impliquée.*

# CHAPITRE I

## ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET FINANCES

### Préambule

Les commissaires se sont centrés cette année sur quatre services et ont pu s'entretenir avec les personnes suivantes :

M. Jean Borloz	Chef du Service du personnel
M <sup>me</sup> Valérie Berset Budde	Déléguée à l'égalité
M. Pierre-André Meier	Ingénieur de sécurité
M. William Thonney	Chef du Service financier
M. François Pasche	Secrétaire municipal
M. Christian de Torrenté	Chef du Service juridique
M. Jean-Yves Curty	Commission de police
M. Jacques Guyaz	Responsable de l'Unité d'évaluation et de conseil
M. Daniel Brélaz	Syndic

Nous les remercions ici pour leur disponibilité et leur collaboration.

L'une des caractéristiques de cette direction est de regrouper des services à vocation générale : ils sont en lien avec les autres services pour assurer une part de leur fonctionnement. Ainsi, la gestion du personnel, l'informatique, les aspects financiers, les interventions juridiques, l'information et la communication, composantes des activités de chaque service trouvent ici leur service spécifique.

Nous nous sommes interrogés sur la coordination de ces services au sein de la direction et relevons que le syndic estime souvent plus efficace de traiter les dossiers de manière directe avec le service concerné.

### **Thèmes transversaux**

#### ***Mobbing***

Selon les chefs de service, ainsi que la déléguée à l'égalité, avec lesquels nous nous sommes entretenus, il n'y a pas eu de véritable cas de mobbing (qu'ils trouvent difficile à déceler), mais 2 ou 3 cas importants où des employés ressentent des problèmes au travail.

#### ***Suite Prestations 2004***

Au Service du personnel, Prestations 2004 a permis 8,9% d'économies. Un partenariat a été conclu avec la CEP pour les cours de formation continue. Auparavant, ce travail était effectué par une unité du Service du personnel.

En ce qui concerne l'évolution professionnelle, plusieurs postes de remplacement ont dû être trouvés suite à Prestations 2004. Une seule personne n'a pas encore pu trouver une solution au début du printemps 2006.

L'Unité d'évaluation et de conseil nous a informés que le bilan final de Prestations 2004 se fera en 2008. Il serait trop compliqué de faire des rapports intermédiaires, celui qui a été publié dans *La Ville ensemble*, en novembre 2005, est le dernier (marge d'erreur : 10%).

Pour ces Fr. 23 millions, il ne s'agit pas que d'économies à proprement parler, mais aussi de non-dépenses.

Dans le cadre de Prestations 2004, trois opérations transversales ont été conduites, avec l'Unité d'évaluation et de conseil :

- Opérations comptables : Ils ont réfléchi à centraliser les comptabilités des différentes directions et services. Mais ils se sont rendu compte qu'il y avait un savoir-faire propre à chaque direction et service et il a été décidé de garder ces différents services de comptabilité, mais avec un lien plus fort qu'auparavant avec le Service financier. Lorsque Flon-Ville sera terminé, beaucoup de services seront proches géographiquement. Il conviendra alors de se reposer la question sur l'intérêt de garder autant de services comptabilité.
- Opération informatique : Le SOI est le principal service qui gère cette question, mais il y a des cellules informatiques à la Direction de travaux, à Police, aux SI, et des informaticiens un peu partout. Pour assurer une bonne gestion, les compétences développées à différents endroits ont été reconnues et mises en commun (au SOI, ils ont la responsabilité de l'informatique de base ; à Travaux, de la gestion documentaire ; à Police, de l'information confidentielle par exemple).
- Garages, ateliers, stocks : Un groupe de travail se réunit deux fois par an avec les chefs de service des différentes directions concernées et les responsables des différents garages (il y en a au Magesi, aux SI, pour les véhicules d'assainissement, pour les véhicules de police, pour ceux de Secours et incendie). Une meilleure répartition des véhicules dans les garages selon les possibilités a ainsi été obtenue et il en résulte une bien meilleure gestion.

En 2005, le même travail a été commencé dans les différents ateliers dans le but de rationaliser le travail et les compétences. Dans l'ensemble, ils ont obtenu une meilleure coordination, mais un problème se pose au Magesi dont les prestations facturées sont trop chères, car il a des investissements à amortir et, en plus, est soumis à la TVA.

Ils ont pu mettre en place une filière bois et une filière métal. Une brochure a été imprimée par les AMV avec toutes ses prestations possibles.

Les stocks doivent être rationalisés aussi. Certains services travaillent sans stock, d'autres pas. Il y a peu d'acheteurs professionnels et pour les achats ils sont contraints par la Loi sur les marchés publics à faire des appels d'offres : il reste peu de place pour les négociations avec les fournisseurs. Le BIM travaillera en partenariat avec la CADEV, et à terme, va s'y fondre.

Mais une centralisation totale est une fausse bonne idée. C'est plus efficace des structures décentralisées qui travaillent en réseau avec des liens très forts entre elles.

### ***Sécurité***

Service financier: l'installation d'une caméra de surveillance à côté de la caisse améliorera la sécurité corporelle des employés et des usagers.

### ***Contentieux juridique***

Le Service juridique offre ses compétences juridiques aux autres services de l'Administration. Il intervient lorsqu'une procédure est engagée.

Certains services dont les contentieux sont très spécifiques, comme le contentieux de la Direction des travaux, de la Police des constructions, ou des SI, ont leur propre juriste. Il ne paraît pas se dégager une ligne claire sur le choix des dossiers pour lesquels des avocats externes sont mandatés. Parmi les

procédures, 72 affaires ont été conduites devant une instance, toutes instances confondues. Parmi elles, 7 sont arrivées au Tribunal fédéral, pour 3 d'entre elles c'est la Commune qui a recouru. Pour 5, la Commune a eu gain de cause, 2 sont encore pendantes.

### **Locaux**

Il manque de la place pour les archives au Service juridique.

Secrétariat municipal : Route du Châtelard : dépôt du matériel électoral – Rue de Genève 52 : Bureau des imprimés et du matériel (BIM), qui déménage à la Centrale d'achats de l'Etat de Vaud (CADEV).

Des locaux sont libres au Service financier, on ne sait pas encore qui les utilisera.

Chauffage : à Chauderon 9, il fait 14° à 15° le lundi jusqu'à 14 h. Malgré les demandes, il n'y a pas encore eu de solution pour ce problème.

## **Secrétariat municipal**

Chaque séance de la Municipalité comprend entre 180 et 250 décisions, consignées dans un PV confidentiel et chaque direction qui a fait une proposition a un retour du texte définitif. Certaines décisions sont rendues publiques par communiqué de presse et par le point de presse du jeudi. Si la Loi sur l'information donne une recommandation générale d'informer, la Municipalité reste trop discrète. Une interpellation attend une réponse sur le principe plus large de l'information depuis plus de deux ans.

**5<sup>e</sup> observation : La Municipalité est invitée à actualiser les modalités de communication de ses décisions, au regard de la Loi sur l'information.**

Les problèmes du vote par correspondance sont catalogués et récurrents. La Municipalité devrait songer aux prochaines élections communales de 2011 et imaginer l'envoi d'un « mode d'emploi » à tous les électeurs avec des dessins à la place de longues explications uniquement en français.

Il faudrait aussi organiser des séances explicatives dans les quartiers, peut-être dans les centres socioculturels ou autres maisons de quartier et associations de développement.

**6<sup>e</sup> observation : La Municipalité est invitée à imaginer des solutions pour mieux expliquer à la population la manière de voter.**

Naturalisations : Depuis la facilitation des admissions à la bourgeoisie, il y a plus de demandes et au niveau municipal, les dossiers sont traités dans des délais corrects. L'émolument est fixé par l'Etat, selon divers critères. Il y a eu un seul recours en 2005 contre une décision négative sur la naturalisation d'une personne qui ne parlait pas du tout le français. Il sera devant le TA en 2006.

### **Unité d'évaluation et de conseil**

Le suivi de Prestations 2004 est l'une des tâches de l'unité (voir en début de rapport).

L'unité est associée aux réflexions stratégiques sur le développement du multimédia. Pour l'avenir du multimédia, la Ville de Lausanne a un atout majeur : elle est la seule Commune en Suisse qui est unique propriétaire de son réseau câblé. L'offre Internet de la Ville s'est améliorée et le nombre d'abonnés a beaucoup augmenté. Mais la concurrence avec des entreprises privées va devenir féroce, et si la Ville a pour le moment la bonne stratégie, elle doit continuer d'y réfléchir sur l'avenir, car la réactivité des années à venir sera très importante.

On imagine qu'environ 600'000 personnes par année se rendront à Flon-Ville. L'Administration a commencé en 2005 des réflexions sur une plateforme d'accueil pour les renseigner, car la signalétique seule ne suffira pas.

## **Service du personnel**

Le passage du logiciel Zadig à PeopleSoft est un projet qui dure depuis des années, et arrive en phase d'achèvement. C'est alors seulement que certaines statistiques pourront être reprises et affinées, comme par exemple sur les raisons de l'absentéisme des employés communaux.

Parmi les projets à venir, deux ont déjà passablement occupé ce service en 2005 : l'étude d'un système de réévaluation des quelque 600 fonctions existantes à la Ville, et celui sur la pénibilité au travail.

### **Déléguée à l'égalité et à la qualité de vie au travail**

Elle est présidente et unique membre du Groupe de confiance qui reçoit le personnel lors de conflits et harcèlement, qu'elle peut souvent aider à résoudre par une médiation. En 2005, elle a traité 22 situations, qui ont nécessité 35 entretiens et 3 médiations.

Un important rapport a été adopté par la Municipalité en automne 2005 sur l'égalité entre les femmes et les hommes employés par la Commune. L'égalité parmi les cadres n'est toujours pas à l'ordre du jour. Si nous prenons le personnel dans son ensemble, nous trouvons 40% de femmes et 60% d'hommes. Si l'on regarde en dessous de la classe 11, on ne trouve que 24% de femmes. Parmi les temps partiels, 85% sont des femmes et il n'est toujours pas bien perçu qu'un cadre travaille à un taux inférieur à 100%.

La Municipalité a adopté en 2005 un rapport très intéressant intitulé « Politique de l'égalité entre femmes et hommes dans l'Administration communale ». Nous attendons impatiemment de connaître la suite qui lui sera donnée.

On ne trouve par ailleurs aucune incitation particulière à l'embauche de handicapés.

De ces constatations découle l'importance de l'aménagement du temps de travail qui permettrait de voir plus de femmes dans des postes à responsabilité. La personnalisation des conditions de travail permettrait une conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Une phase test a eu lieu dans sept services pilotes en 2005, qui ont examiné la question de la flexibilité. Un questionnaire a été envoyé par l'IDHEAP aux personnes concernées pour les consulter.

### **Ingénieur de sécurité**

Le concept global de sécurité d'entreprise mis sur pied par M. Meier, ingénieur communal de sécurité, semble peu à peu donner ses fruits. La commission, composée de représentants des services, des syndicats, ainsi que des coordinateurs des trois commissions de travail et le syndic, siège tous les deux mois. Quelques difficultés à signaler : la sensibilisation des nouveaux employés et des auxiliaires, le manque de formation professionnelle sur la sécurité, le temps nécessaire pour la formation des répondants sécurité (4 demi-journées de 4 périodes, dont 3 périodes sur l'ergonomie).

D'un autre côté, une unité sur 'santé et sécurité au travail' sera organisée en partenariat avec le médecin du personnel.



## **Service juridique**

L'effectif a passé de 5 employés en 1995 à 12 aujourd'hui. A part la reprise des amendes sur terrains privés, traitées jusqu'alors par la Justice de Paix, les tâches n'ont pas changé et le volume de travail a considérablement augmenté. Comme le travail principal concerne les procédures, le service s'est doté d'un avocat comme nouvel adjoint qui commencera en 2006.

Le Service juridique offre ses compétences juridiques aux autres services de l'Administration, mais il est seulement consulté dès qu'une instance intervient, également les services dont les contentieux sont très spécifiques, comme le contentieux de la Direction des travaux, de la Police des constructions.

Toute la liste des études juridiques et spéciales, celle des recours déposés, celle des plaintes pénales ou celle de la Commission de police ont disparu du rapport. Certes, les commissaires peuvent se les procurer, mais il est regrettable que ces informations ne soient plus publiées. Cela ne nous semble pas correspondre à l'objectif recherché.

### **Commission de police**

La gestion des amendes a dû y inclure celles sur fonds privé qui étaient traitées auparavant par le Juge de Paix. Sur les 61'000 dénonciations, 1000 personnes ont été convoquées en 2005 parce qu'elles ont fait opposition, 80 cas ont finalement été présentés, 7 contestations admises partiellement ou totalement.

## **Service financier**

Avec l'absorption de l'ancien Service des impôts, une moitié du service travaille sous le régime du timbrage et l'autre pas, ce qui engendre une inégalité de traitement et quelques frottements. Relevons que les employés, aux dires du chef du service, préféreraient le système plus souple du timbrage. Quelques sujets qui ont intéressé le service cette année : le problème de l'imposition des travailleurs des pays d'Europe lointains qui déposent leurs papiers à Lausanne est en cours d'étude.

Sur les contentieux financiers, une base de données commune existe et peut être consultée par tous les services. Grâce à elle, la Ville ne paye pas les factures d'un fournisseur qui a des impayés.

Le service tient la comptabilité de :

- Boisy SA et DigiTV SA : le travail est fait par le service, mais facturé par les SI.
- Maison du sport international S.A. : la comptabilité financière est tenue par le service, la comptabilité de la construction par l'architecte. Ce mandat prend 5 à 6 jours par année, mais n'est pas facturé.

Un travail important est accompli pour la visite annuelle de Standard & Poor's qui passe une demi-journée pour poser des questions techniques, statistiques, etc., et une autre pour une discussion de la politique financière de la Ville avec le syndic.

### **Contentieux**

Le service est divisé en deux secteurs : contentieux 1 : locataires + AVS ; contentieux 2 : tout le reste, moins les SI et les amendes. Ils font un grand travail pour permettre des arrangements aux locataires, et ceci en relation avec UniLog et les services sociaux. Il y a eu 135 résiliations en 2005 et 23 requêtes d'expulsion, dont 6 expulsions.

L'activité de ce service a permis le recouvrement des 95% de tous les contentieux confondus (sauf les SI). Il y a un problème avec le contentieux des ambulances, car quelques personnes transportées

refusent de payer la facture. Le service règle souvent ces impayés directement avec l'assurance concernée, mais une concertation avec le service des ambulances permettrait d'éviter ces différends.

### **Locaux**

La plupart des locaux de l'ancien Service financier n'avaient pas été entretenus depuis quelque trente ans. La moquette est dans un état déplorable. La zone de pause est mal ventilée, sent la fumée, n'a pas de lumière naturelle.

**7<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à mieux entretenir certains locaux du bâtiment de Chauderon 9, notamment ceux de l'aile ouest du Service financier.*

## CHAPITRE II

# DIRECTION DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

### Préambule

Pour l'examen de cet exercice 2005, la sous-commission a assisté à une séance des chefs de service à laquelle participait M<sup>me</sup> la directrice de la Sécurité publique. Cette participation nous a permis de fixer le calendrier des visites. Comme pour l'exercice précédent, nous avons tenu à visiter tous les services permettant ainsi de faire un point de situation de niveau égal avec l'ensemble des responsables du bon fonctionnement de cette direction.

Nous aimerions ici aussi remercier M<sup>me</sup> la directrice de la Sécurité publique ainsi que les chefs de service, les responsables de groupe et les collaborateurs de l'excellent accueil qu'ils nous ont réservé tout au long de nos visites.

### Service administratif

#### Secrétariat général

Tous les dossiers de la direction transitent par le Secrétariat général et engendrent une activité soutenue. Pour l'exercice 2005, en dehors des affaires courantes (préavis, interpellations, questions écrites, etc.) le secrétariat a suivi les dossiers importants comme, en particulier, les taxis et Police 2000. Si l'évolution du dossier de Police 2000, auquel le secrétariat a apporté son soutien logistique, est repris sous les généralités du Corps de Police, les taxis font eux l'objet du paragraphe ci-après.

#### Service intercommunal des taxis

Après la situation de blocage qui a prévalu en 2004, le Tribunal administratif, en date du 7 avril 2005, a donné raison à la société Taxi services. En décembre 2005, le Tribunal fédéral a évalué ce dossier, sous l'angle étroit de l'arbitraire et a constaté que le Tribunal administratif n'avait rien négligé, donc l'arrêt de ce dernier est admis pleinement et devient exécutoire. Durant cette même année 2005, un projet de règlement sur le central d'appel des taxis « A » a été élaboré. La décision devrait intervenir au cours de l'année 2006. Après acceptation, le nouveau règlement devra encore être agréé par le chef du Département des institutions et relations extérieures. Dès que ce règlement aura trouvé grâce auprès de toutes les instances, il entrera en vigueur. A ce moment, un appel d'offres sera mis en œuvre pour la réalisation d'un central unique puis, après analyse, il s'agira d'octroyer une nouvelle concession. On peut le relever, le feuilleton des taxis lausannois n'est pas encore terminé et on risque de retrouver des traces pour l'exercice 2006 et encore quelques suivants. Ce délicat dossier évolue lentement avec régulièrement des éléments nouveaux, comme par exemple la société Intertaxis qui est partie en procédure de faillite. Signalons, au passage, que les coûts de la procédure, pour l'association de Communes et la Commune de Lausanne avoisinent Fr. 290'000.– et que pour ce prix, on se payait un nouveau central. Ce dossier méritera encore beaucoup d'attention dans les années à venir.

## Observatoire de la sécurité

L'Observatoire de la sécurité a été créé en 2003 à la suite d'un préavis voté par notre Conseil. Cet organisme est en contact étroit avec la direction. En 2005, des quartiers sensibles, comme Praz-Séchaud et les Boveresses ont été examinés. Ce suivi sera reconduit en 2006. Il s'agit surtout de quartiers victimes de mauvaise réputation où la situation est minimisée mais en réalité le phénomène s'aggrave. Elle est avant tout due à l'important nombre de personnes adultes ou adolescentes qui se trouvent désœuvrées et sans emploi fixe. Il s'agit de mesurer les antécédents et leur évolution pour s'efforcer d'apporter des mesures appropriées. Il est prématuré de demander des résultats concrets, le recul n'étant pas suffisant. Ces éléments seront repris dans le cadre de la gestion 2006.

Du côté de la prévention et en collaboration étroite avec la Direction de l'enfance, de la jeunesse et de l'éducation, l'Observatoire de la sécurité a édité un fascicule relatif aux règles de conduite. Ce document a été réalisé en français, italien, espagnol, portugais et également en fonction des ethnies présentes à Lausanne, aussi en turc, kurde, arabe, albanais, macédonien, russe ou autres dialectes asiatiques ou africains.

Il a également participé, en collaboration avec la Police du commerce, à la création de panneaux des règles à respecter pour passer une bonne soirée. Il assume aussi un travail de coordination auprès des établissements publics avec Police-secours et la Brigade de la jeunesse, notamment dans des actes de prévention.

## **Service de la police du commerce**

Les éléments importants à relever pour cette structure sont la croissance continue du nombre de manifestations, pour lesquelles il est intéressant de relever le peu de refus. Ainsi en 2005, il a été délivré, sur le territoire de la commune de Lausanne, 2754 autorisations de manifestations représentant 4673 jours.

Pour les amateurs de jeux, l'autorisation a été donnée pour exploiter des lotos selon le système dit fribourgeois en complément au système vaudois actuel. Cependant, cela ne revigore pas ce type de manifestation, qui en dehors de quelques lotos traditionnels, s'est un peu expatrié en milieu campagnard.

Si l'on considère les tarifs appliqués pour l'octroi de patentes ou autorisations d'exploiter temporaires, il n'y a pas de modifications qui sont intervenues mis à part une baisse du tarif de surveillance de base pour les buvettes, qui passe de Fr. 300.- à Fr. 100.- ; il en est de même pour les salons de jeunes (sans alcool) qui se réduit de Fr. 300.- à Fr. 100.-. Le tarif de surveillance de base pour les débits de boissons alcoolisées demeure quant à lui à Fr. 300.-. Le tarif de l'occupation du domaine public, à l'exemple des terrasses de café-restaurant, est en révision. La situation du marché demeure préoccupante avec la disparition incessante de maraîchers.

En ce qui concerne les cafés et restaurants, la situation demeure préoccupante. En effet, depuis la suppression de la clause du besoin à l'échelon cantonal, ce secteur n'a jamais subi autant de mutations. Ainsi en 2005, la ville de Lausanne comptait environ 400 établissements publics de jour, dont 355 cafés-restaurants. A ce chiffre, il convient d'ajouter 40 établissements de nuit. On peut estimer le taux de rotation des tenanciers de l'ordre de 30%, ce qui est considérable. Il est à relever pour l'exercice sous revue, 215 demandes de préavis et 12 faillites.

On ne saurait terminer ce propos sans relever un fait qui a défrayé la presse en 2005 et relatif à un montant important d'impôt sur les divertissements soustrait par l'exploitant d'un établissement de nuit. Ce fait remonte à 2002 et compte tenu de la procédure juridique en cours à l'époque et jusqu'en 2005, il n'a pas été possible de le relever par souci du secret de l'enquête. La gravité des faits aurait permis à la Municipalité d'exiger jusqu'à cinq fois le montant soustrait. Cependant et dans le sens de la défense

des intérêts du citoyen contribuable, il apparaît à la Commission de gestion que le montant dû doit être exigé sans autre entrée en matière.

**8<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à tout mettre en œuvre pour obtenir rapidement et pleinement satisfaction sur les prétentions financières dans le conflit qui l'oppose aux dirigeants de l'établissement à l'enseigne de « L'Amnésia », relatif au montant de l'impôt sur les divertissements dû depuis 2002.*

### **Office des inhumations**

Une visite a été organisée à cet office. Il est vrai que, en dehors de l'activité administrative, beaucoup ignorent l'activité déployée hors du décor des chapelles mortuaires. Ce centre funéraire, même s'il vieillit bien – il a plus de 30 ans –, nécessite des travaux importants de mise à niveau. C'est ainsi que les quatre fours électriques fonctionnent par tournus et il est impossible de procéder d'une autre manière en regard de leur consommation d'énergie. Par contre, un prochain préavis municipal devrait donner les moyens de donner une nouvelle jeunesse à ces installations. Il s'agira de mettre à niveau toutes les installations du centre notamment en mettant aux normes les fours et l'installation de filtres. Ces travaux importants dont l'emplacement a déjà été prévu permettront de revoir toute la production d'énergie et de la chaîne du froid. Cela permettra d'offrir de meilleures conditions d'utilisation et de visites des chambres mortuaires.

D'autre part, dans un souci d'une meilleure efficacité et de polyvalence du personnel, il s'agira de regrouper sur le site de Montoie tout le personnel et toutes les activités. Cela permettra aussi d'offrir une meilleure souplesse de l'ouverture du centre et ainsi d'améliorer, de manière significative, l'accueil des visiteurs, notamment hors des ouvertures usuelles.

### **Service du contrôle des habitants**

La principale mutation intervenue au sein de ce service est la suppression de la section asile. En effet, dans le courant de l'exercice 2005, le nombre de requérants a passé de 2858 à 243. On assiste donc à un recul massif de l'asile, dû à la réduction du nombre de demandes, certainement découragées par la sévérité des exigences. Actuellement, les requérants se divisent en deux catégories, les nouveaux réfugiés provenant de régions en situation de conflits, et les réfugiés dits économiques. Il s'agit le plus fréquemment de personnes arrivant sans papier.

En ce qui concerne le suivi des habitants, les mutations enregistrées par ce service sont de l'ordre de 240'000, soit plus de 1000 par jour ouvrable. En 2005, il a été enregistré quelque 26'800 arrivées, 17'479 départs, 1127 décès et 15'277 changements d'adresse, soit plus de 60'000 opérations uniquement pour répondre aux besoins lausannois.

La nouvelle gestion numérique des dossiers du Contrôle des habitants a permis la réduction d'une unité plein temps pour cette structure et ceci sans licenciement.

Dans un proche avenir, en principe au 1<sup>er</sup> juin 2006, l'Office d'établissement des papiers d'identité (ODIL) sera supprimé.

### **Corps de Police**

Au niveau des généralités, il y a lieu de relever particulièrement les éléments suivants :

- effets du préavis N° 239 ;
- Ecole de police des polices municipales ;
- entretien des véhicules ;

- collaboration avec UnISET.

Il est particulièrement intéressant de relever que les effets du préavis N° 239, voté par notre Conseil et générant le renforcement du nombre de collaborateurs dans le domaine des forces de l'ordre, sont pleinement remplis. Tous les moyens sollicités ont été mis en place au 31 décembre 2005.

L'Ecole des polices municipales a vécu sa dernière année sous la forme qu'on lui connaissait. Ce ne sont pas moins de 68 aspirants qui ont obtenu leurs brevets fédéraux d'agent de police pour les années 2004 et 2005 contre seulement 14 pour le Canton (2005). Que tous soient ici sincèrement félicités pour leur brillante réussite. A ce sujet, il est intéressant de relever la prise de conscience et l'effort mis par les Communes pour pourvoir à la formation de leurs agents. Dès 2006, avec la mise en activité de la nouvelle Académie de police de Savatan, les agents vaudois et valaisans suivront leur formation dans cette dernière. La Police de Lausanne et son rayonnement à l'extérieur ont été largement appréciés puisque quelques responsables de la formation lausannoise ont été engagés à des postes importants au sein de cette nouvelle entité.

Dans un souci de rationalisation, l'entretien du parc des véhicules a été mieux réparti. Ainsi le suivi et l'entretien des véhicules lourds se déroulent aux Ateliers et Magasins de la Ville et celui des véhicules légers ainsi que des motocyclettes ont été centralisés aux ateliers de la Police.

La collaboration avec UnISET, particulièrement à la place de la Riponne, n'est de loin pas satisfaisante. Il s'agira à brève échéance de revoir les objectifs fixés ainsi que le profil des éducateurs.

### **Sécurité du trafic et stationnement**

La réorganisation de cet important centre d'activités est fonctionnelle depuis juin 2005. Depuis octobre 2005, les équipes sont complètes. Il est à relever que la campagne de contrôle du stationnement de nuit, hors des zones de parcage, a été un succès. Ce ne sont pas moins de 12'500 amendes qui ont été apposées, soit environ 1500 par mois. A constater aussi que les relations entre les agents et le public sont meilleures. Pour l'avenir, il est intéressant de constater que les amendes d'ordre relatives à la circulation routière sont en nette baisse. La situation du stationnement en général s'améliore aussi et le nombre d'infractions est en recul sensible. En ce qui concerne le contrôle des chauffeurs professionnels, les infractions se montaient à 45% des véhicules contrôlés en 1998 et 1999, puis à 30% en 2002/2003, pour s'abaisser à 23% en 2004 et enfin atteindre 17,1% en 2005. L'augmentation de la fréquence des contrôles effectués sur cette catégorie d'usagers de la route a ainsi prouvé, si besoin était, son efficacité.

Les zones macarons se sont étendues à deux nouvelles zones en 2005, conformément aux intentions du préavis N° 108. Selon les premières constatations, il faut relever quelques problèmes dans les quartiers de Boisy – Pierrefleur et de Chailly – Valmont – la Sallaz. En effet, la mise en place du système des macarons dans ces zones démontrent que les usagers réguliers ne les utilisent plus. On se trouve particulièrement décentré et les adaptations horaires ne conviennent plus aux usagers. Si l'on se rend régulièrement sur ces sites, en milieu de matinée ou d'après-midi, on constate qu'ils sont souvent inoccupés. Compte tenu de la jeunesse de l'opération il est difficile de tirer des conclusions, néanmoins l'évolution de la situation sera à suivre particulièrement.

Un nouveau véhicule destiné au Groupe accidents a été acquis. Sa conception et sa fonctionnalité ne sont pas à démontrer par rapport au véhicule remplacé. Par contre, il est difficile de constater que le deuxième véhicule, qui donne lui aussi des signes évidents de fatigue, n'ait pas été remplacé en même temps. On évoquera les éternelles économies liées à la situation financière préoccupante de la Ville, mais dans le cas particulier on aurait eu avantage en relation avec les coûts de commander ces deux véhicules spécifiques en même temps. Rappelons que ces véhicules qui interviennent souvent en urgence sur les lieux disposent d'un matériel de sécurité spécifique et qu'il est plus rationnel qu'ils soient équipés selon la même conception.

## **Police-secours**

L'élément marquant et visible de l'année 2005 a été l'introduction du nouvel uniforme. Le remplacement de la tenue a eu un effet visuel important. La présence de la police a été plus remarquée sans qu'il y ait une augmentation importante des effectifs attribués aux patrouilles. Les policiers circulant à motocyclette seront, quant à eux, équipés en 2006.

La brigade cycliste introduite à la suite d'un préavis qui avait suscité quelques interrogations, s'est avérée être une excellente opération. En effet, elle a été active entre le 11 juillet 2005 et le 30 septembre 2005 sur les rives du lac, entre la Tour Haldimand et le Parc Bourget en englobant la remontée de la Vallée de la Jeunesse. Elle a effectué environ 800 fois le trajet, représentant 3592 km. La dissuasion a été utile et d'une grande efficacité. En effet, durant cette période très chargée de l'occupation des rives du lac, aucun vol de voiture n'a été signalé.

Un recadrage des chartes destinées à la collaboration pour assurer la sécurité aux environs immédiats des établissements de nuit a été entrepris afin d'affiner la collaboration entre les personnes responsables de cette tâche et la Police.

En ce qui concerne les postes de quartier, il faut prendre en compte une importante adaptation des horaires du poste du Flon, en relation avec les activités économiques et diverses qui se déroulent dans les alentours immédiats. Le poste de quartier d'Ouchy a aussi été amélioré. Une plus vaste mise à contribution du poste de quartier mobile est en cours et déploiera ses effets en 2006.

## **Polycom**

La mise en service de ce nouveau mode de communication des forces de l'ordre ou autres forces attribuées à des fonctions de sécurité a pris du retard. Rappelons que ce concept, pensé sur le plan suisse et international est patronné par le Canton de Vaud. Sa mise en œuvre et ses phases de test ont pris plus de temps que prévu.

Ce changement de système de communication ainsi que la protection des fréquences ont rendu sa mise en fonction complexe. La mise en route se fera dans le courant du premier semestre 2006 alors qu'elle avait été prévue pour l'automne 2005.

## **Police judiciaire**

Il est réjouissant de relever que, d'une manière générale, les délits sont en recul par rapport à l'année précédente. Par contre, il est inquiétant de relever une croissance importante des délits avec violence et dirigée contre l'intégrité physique. La ville de Lausanne est une ville festive et cela se sait loin à la ronde en Romandie. L'extension, voulue, des ouvertures des établissements publics à 24 heures sur 24, en fonction de leurs catégories respectives, pose des problèmes sérieux, notamment la nuit. Il en résulte des incivilités, qui vont des actes de vandalisme contre le mobilier urbain public ou privé au maintien de la propreté. Ce problème de société devra sans doute être revu, dans un souci bien légitime de sécurité. Au niveau de la Police judiciaire, le renforcement de sa présence aux endroits sensibles a été revu et nettement amélioré.

Les tâches de la police des mœurs ont été renforcées notamment en relation avec la délinquance sur les mineurs par une meilleure prévention. Le devoir de dénonciation mis en vigueur a occasionné une augmentation du nombre de cas. Cette unité a été renforcée par 1,0 EPT, conformément au préavis N° 239 et à l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur la prostitution.

## Service de secours et d'incendie

Pour l'examen de l'exercice 2005, nos investigations ont porté particulièrement sur :

- l'évolution des conventions intercommunales ;
- la mission de la police du feu ;
- le remplacement de la maison de feu de Montheron ;
- la désignation d'un nouveau commandant ;
- les cours de formation de premiers secours dans l'Administration ;
- le nouvel horaire de travail.

Les territoires forains de Lausanne, qui disposent de sections décentralisées, font l'objet depuis plusieurs années de l'étude et de la mise en place de conventions de collaboration avec les communes avoisinantes.

Ainsi la convention intercommunale du Haut-Talent est entrée en vigueur depuis deux ans ; elle a été signée en 2003 et fonctionne à satisfaction des parties, à savoir la Commune de Cugy et les territoires forains de Montheron. Comme elle est évolutive, elle sera revue prochainement avec la demande des Communes de Morrens et de Bretigny qui souhaitent rejoindre le DPS de Cugy-Montheron.

Une autre convention intercommunale, dite de la Mèbre, est effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Elle regroupe l'enclave lausannoise des Vernand et les Communes voisines de Romanel, Cheseaux et Le Mont<sup>s</sup>/Lausanne.

Enfin, un projet de nouvelle convention pour Vers-chez-les-Blanc est actuellement en tractation avec les Communes d'Epalinges et de Savigny. Si elle ne semble pas poser de problèmes spécifiques entre Lausanne et Epalinges, il y a quelques réticences du côté de la Commune de Savigny. L'ECA n'a pas encore donné son aval avec l'arrivée d'un nouvel inspecteur régional. La mise en place de dite convention n'interviendra pas avant 2006.

La situation des interventions en qualité de centre de renfort pose encore quelques problèmes de tension car les sapeurs-pompiers professionnels de Lausanne arrivent avant certains Corps sur les lieux du sinistre.

La police du feu est représentée par un expert en prévention incendie dûment certifié et diplômé. Il est chargé de contrôler et de suivre le respect de toutes les normes « incendie » en cas de construction ou de transformation d'immeubles. Durant l'exercice 2005, en dehors de l'examen de tous les dossiers liés à des permis de construire, les activités ont porté prioritairement sur les contrôles de la capacité et de l'assurance de sécurité pour les nombreuses salles de quartier et les salles de paroisses. Les normes AEAI édictées par la Confédération ont force de loi. Dans une campagne de sécurité, les établissements de nuit ont également été visités et ceci dans une parfaite équité de traitement entre les tenanciers. Dans les cas où il y a danger potentiel, les mises en conformité doivent être accomplies selon le principe de proportionnalité. Une situation délicate concerne les monuments historiques répertoriés où une remise à niveau n'est pas toujours aisée. Il s'agit de trouver des mesures compensatoires ou d'autres mesures pour prévenir tout danger futur.

Une nouvelle approche de la reconstruction de la maison de feu a été abordée. Une comparaison entre une installation fixe ou mobile a été effectuée démontrant qu'une solution fixe est à privilégier. Les coûts des infrastructures sont quasi identiques mais la construction en dur est moins onéreuse à l'exploitation. La collaboration avec l'ECA est intéressante et débouche sur une meilleure solution, notamment de choisir le site de La Rama à Montheron, particulièrement bien adapté et jouissant d'une position cantonale centralisée. D'autre part, la proximité immédiate du Centre de formation permettra de bénéficier des structures existantes en matière de logistique pour les futurs utilisateurs. L'étude du



nouveau projet devrait vraisemblablement s'achever dans le courant de l'année 2006. L'amortissement de cette nouvelle installation est prévu sur vingt ans.

En décembre 2005, la Municipalité, après un appel d'offres élargi, a nommé le capitaine Jean-Luc Berney en qualité de successeur du Colonel Jean-François Cachin, à la tête du SSI avec le grade de major. La prise de fonction du nouveau Commandant interviendra avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Depuis l'exercice 2005 et étendus sur plusieurs années, des cours intitulés « formation aux premiers secours et à la lutte contre le feu » ont été mis sur pied et sont opérationnels. Il s'agit de sensibiliser tout le personnel de l'Administration communale aux secours d'urgence, d'encourager le développement du secours et de l'assistance. Ces cours sont dispensés d'une manière vulgarisée et proactive.

Depuis quelque temps déjà, une étude de modification de l'horaire actuel pratiqué par les sapeurs-pompiers professionnels est à l'étude. En effet, à ce jour un sapeur-pompier professionnel est attribué à l'une ou l'autre des deux sections existantes et effectue son activité en rotation sur une base 24-24, c'est-à-dire qu'il travaille 24 heures et qu'il prend ensuite un congé de 24 heures. Avec ce procédé l'horaire hebdomadaire de travail est largement dépassé et il est partiellement compensé, en fin d'activité professionnelle, par l'introduction d'un crédit-retraite limité à 24 mois au maximum et calculé en fonction du nombre d'années de service de la personne. Une commission, qui a effectué une nouvelle approche a rendu son étude prévoyant une rotation du type 24-48 pour respecter les exigences légales en matière de Loi sur le travail. Ainsi cette excellente étude portait sur une réorganisation complète des sections, passant de 2 actuellement à 4, permettant ainsi de dégager une quatrième section vouée à la formation continue dans le cadre de la définition des rotations. Le personnel concerné a été informé régulièrement de l'activité de dite commission et ne s'est pas déclaré entièrement convaincu par la nouvelle procédure. C'est ainsi que le nombre de sections pourrait être ramené à 3. Actuellement ce dossier bénéficie d'un effet suspensif dans l'attente d'une nouvelle décision quant au nombre de sections. L'examen d'une annualisation de l'horaire de travail vient compléter les nouvelles données. Compte tenu que le personnel de la Police examine également une réorganisation des activités par rotation sur la base d'une nouvelle répartition de l'horaire de travail, il est proposé l'observation ci-dessous.

**9<sup>e</sup> observation : Lors des négociations pour établir un nouvel horaire, la Municipalité est invitée à tout mettre en œuvre pour faciliter le dialogue avec le personnel, aux fins de régulariser la situation des horaires de travail en conformité avec les exigences légales.**

### **Office de la sécurité civile**

Durant l'année 2005, outre son action de formation continue et de maintien à un niveau élevé des astraits aux activités de la sécurité civile, il a œuvré sur les projets suivants :

- nouveau train d'intervention pour les pionniers ;
- problématique des épizooties (grippe aviaire).

Avec la réorganisation des missions attribuées à la Sécurité civile et l'organisation des troupes engagées, ces dernières sont constituées sous forme de compagnies qui interviennent en fonction de leur spécialisation (appui, assistance, etc.). Pour faciliter les interventions sur le terrain et ainsi répondre de manière plus optimale en fonction du genre de l'intervention, la Sécurité civile lausannoise a organisé ses interventions des forces d'appui en les équipant d'un train d'intervention. En effet, au lieu de prendre avec soi tout le matériel, ce train est spécialisé en fonction du genre de l'intervention (bois, métal, décombres, levage, etc.).

Les problèmes d'épizootie ont aussi été évoqués. Il est vrai qu'avec la présence à proximité de nos contrées de la grippe aviaire, la prévention doit être assurée et l'intervention doit être préparée dans les moindres détails. C'est ainsi que du matériel, tel que des masques de protection et des bandes de marquage pour délimiter des zones infectées où il est interdit de pénétrer, a été stocké. Le Canton a

pris ses dispositions pour livrer dans les meilleurs délais le matériel destiné à l'équipement de barrages filtrants avec ou sans installation de décontamination. Le processus de mobilisation et de mise sur pied est prêt à être mis en œuvre et en fonction du déclenchement d'une éventuelle alerte. L'intervention des premiers échelons de la sécurité civile est réalisable dans l'heure.

### **Groupe sanitaire**

Le nombre d'interventions du Groupe sanitaire est demeuré stable par rapport à l'exercice 2004. Au cours de l'exercice 2005, il faut relever que le Groupe sanitaire a vécu un problème douloureux avec un ambulancier. Ce dernier a été licencié à la suite d'une grave faute professionnelle, qu'il a répétée une seconde fois durant la phase de procédure liée à la première. Ce collaborateur a fait recours, jusqu'aux plus hautes instances judiciaires, contre la décision et a été débouté en finalité par le Tribunal fédéral.

Une préoccupation du service sanitaire tend à évoluer à la hausse : il s'agit de la problématique de la violence à l'encontre du personnel d'intervention lors d'opérations de sauvetage. Il est vrai qu'auparavant, à l'instar de ce que vivent aussi les sapeurs-pompiers, les attaques se manifestaient contre du matériel. Même si ce genre d'agression ne touchait que du matériel, elle n'est pas acceptable et la protection de l'intégrité physique du personnel concerné doit être renforcée.

### **Office des pompes funèbres officielles**

Avec le départ à la retraite du chef de service, la Municipalité a décidé de rattacher les pompes funèbres officielles comme office au SSI, avec pour mission d'améliorer la productivité de ce dernier. Ainsi après examen d'un parc de véhicules vieillissant, il a été décidé d'acquérir des véhicules polyvalents, c'est-à-dire qui peuvent autant effectuer des levées de corps que participer à des cérémonies d'obsèques. Ce procédé a permis de réduire sensiblement le parc et ainsi de bénéficier d'une meilleure utilisation des véhicules avec un planning de renouvellement.

Du côté du personnel de cet office qui compte 18 collaborateurs, un poste de chef de service a été supprimé en 2005 et deux le seront par transfert en 2006. Il s'agit d'un menuisier et d'un chauffeur. Aucun licenciement n'a été effectué grâce au remplacement des personnes concernées dans d'autres entités de la Ville.

Du côté de l'administration de l'office, le personnel s'est vu confier de nouveaux costumes de travail stricts destinés aux cérémonies et a été impliqué plus directement dans la prospection (conventions funéraires, démarchage d'EMS). L'image de marque des PFO a ainsi été renforcée et le personnel est motivé.

## **Conclusions**

La sous-commission effectuera encore une visite de courtoisie (hors rapport) de l'Académie de police à Savatan. Elle vous prie d'accepter le rapport de la gestion 2005 de la Sécurité publique tel que présenté.

## CHAPITRE III

### **DIRECTION DE LA CULTURE, DES SPORTS ET DU PATRIMOINE**

#### **Préambule**

Nous avons assisté à la séance des chefs de service du 4 avril 2006 à la Direction CSP, où nous avons fixé l'agenda de nos visites. Nous avons rencontré ensuite les responsables de tous les services entre le 11 avril et le 11 mai 2006. Le présent rapport fait également mention d'une visite effectuée dans les vignobles de la Ville en juillet 2005, suite à l'orage du 18 juillet qui a dévasté ces domaines.

#### **Service des forêts, domaines et vignobles (FoDoVi)**

Du point de vue des nouveaux projets adoptés par notre Conseil et qui concernent le Service FoDoVi, l'année 2005 peut être qualifiée de transition. En effet, des travaux préparatoires et d'études sont entrepris suite à l'adoption de deux préavis importants, le premier concernant le « Tourisme vert » (2005/33) et le second le « Parc naturel périurbain » (2005/57). Ces deux projets entrent parfaitement dans la double mission confiée à ce service, à savoir une mission commerciale, par la vente et la valorisation de produits de qualité, et une mission de service public, par l'entretien et la mise à disposition des Lausannois d'espaces naturels, ainsi que d'infrastructures de loisirs ou éducatives.

#### **Forêts**

Comme mentionné plus haut, le crédit-cadre 2005/57, intitulé « Mise en place d'une gestion de type "Parc naturel périurbain", réserve forestière », demande un certain nombre d'études comprenant un inventaire forestier, un plan de gestion et plan directeur forestier, ainsi que des démarches participatives auprès de personnes intéressées et de groupes d'intérêts reconnus.

Depuis plusieurs années, nous nous sommes intéressés aux problèmes de la sécurité, notamment celle des bûcherons dont nous savons la dangerosité du travail. Il faut non seulement craindre les accidents pour cette catégorie de travailleurs, en raison du cadre de leur activité, mais également des problèmes de lésions provoquées par les vibrations des tronçonneuses. Or, nous constatons que le travail de prévention porte ses fruits. Les accidents professionnels ont considérablement diminué en 2005 par rapport à 2004, mais cela s'observe également sur une plus longue période. Les accidents non professionnels ont aussi diminué dans les mêmes proportions, ce qui nous laisse supposer que la formation à la sécurité donnée dans le cadre professionnel porte également ses fruits en dehors.

Concernant les problèmes liés à une usure articulaire causée par les machines, il est évidemment plus difficile de mesurer les effets de la prévention, dans la mesure où ceux-ci sont observables sur le long terme. Néanmoins, les mesures organisationnelles mises au point avec l'ingénieur de sécurité, visant à aménager des temps de récupération suffisants, nous prouvent que le problème est pris très au sérieux par la direction du service. Le fait que cinq apprentis bûcherons soient actuellement employés par la Ville est un motif de plus de poursuivre cette politique visant à rendre ce travail le plus sûr et satisfaisant pour ceux qui l'exercent.

Du point de vue commercial, notons les bons résultats de la vente de bois lors de la traditionnelle mise. Cela traduit une conjoncture qui semble s'améliorer sur ce marché, mais également une politique commerciale intelligente.

Lors d'une visite dans les ateliers de fabrication des décors de théâtre et de l'Opéra avec le Service de la culture, nous avons demandé si on utilisait du bois de la Ville. Il nous a été répondu que non. La spécificité des produits utilisés est une des raisons invoquées, mais nous nous sommes demandé si cette solution avait été étudiée réellement et ce qu'il en était dans les autres services.

**10<sup>e</sup> observation : La Municipalité est invitée à renseigner le Conseil communal quant à l'utilisation du bois de la Ville par les différents services ou fondations placés sous sa direction ou dans laquelle elle est représentée.**

Les forêts lausannoises sont également un service public pour la population lausannoise, qui peut jouir d'espaces de nature à proximité de la ville. Relevons le succès rencontré par des activités comme les « balades accompagnées dans les bois du Jorat ». Sans publicité particulière, sinon par le site Internet, ces promenades faites pour découvrir des aspects particuliers de nos bois ont un public fidèle. Mentionnons également que 200'000 personnes ont visité la tour de Sauvabelin. Il faut néanmoins regretter quelques déprédations comme des extincteurs vidés et des plaques rayées sur les marches.

Nous avons visité dans la forêt de Peccau, trois parcelles d'essai où, suite aux dégâts causés par l'ouragan Lothar (1999), différentes manières de cultiver les forêts ont été testées et étudiées scientifiquement. La première parcelle fut laissée à elle-même, sans déblaiement et sans plantation. Sur la deuxième les bois tombés furent évacués. On évacua les déchets et on replanta de nouveaux arbres sur la troisième. Après plusieurs années, on peut constater que la manière la moins interventionniste donne les meilleurs résultats.

### Domaines

Il est prévu des travaux au domaine des Saugealles (près de Montheron) liés au préavis 2005/33 pour le développement du tourisme vert. Il concerne la réalisation d'un troisième logement dans la partie habitable de la ferme. Il sera également construit sur le même domaine une station de biométhanisation (chaleur et électricité), utilisant les huiles usagées de l'Ecole Hôtelière du Chalet-à-Gobet. Ces objets sont encore au stade préparatoire.

Nous avons par contre visité la ferme des Cases (Pully) où quelques travaux ont été effectués dernièrement. Il s'agit de l'aménagement de surfaces extérieures en béton et la construction d'un abri pour les machines. Comme toujours dans les domaines de la Ville, les fermiers ont assumé une bonne partie des travaux eux-mêmes.

### Vignobles

Suite au violent orage du 18 juillet 2005, nous nous sommes rendus dans les domaines touchés de plein fouet par cet événement. Nous avons constaté l'ampleur des dégâts sur les domaines de Burignon, du Clos des Abbayes et du Clos des Moines. Les deux premiers ont pratiquement perdu leur récolte 2005. Nous nous sommes inquiétés des répercussions sur les revenus des vigneron·ne·s tâcheron·ne·s. Les nouveaux contrats que la Ville a avec ceux-ci les rendent moins vulnérables économiquement par rapport à ces pertes causées par les intempéries. Par contre, cela aura évidemment des répercussions pour les vendangeurs qui ne seront pas engagés et d'autres effets indirects.

Nous avons effectué le 11 mai dernier une seconde visite au Burignon. Un nouveau couple de vigneron·ne·s, M<sup>me</sup> et M. Vanessa et Marc-Henri Mayor, a pris ses fonctions l'automne passé. Il est prévu de développer le tourisme vert sur ce domaine avec des chambres d'hôtes et une salle de réception pour 70 personnes. Les travaux sont encore en cours, M<sup>me</sup> et M. Mayor viennent d'emménager dans leur logement. Ils s'étaient jusqu'alors contentés des chambres du bâtiment annexe qui, après rénovation, servira à l'accueil de touristes. Nous voyons que ce couple reprend la conduite de ce

vignoble dans un contexte difficile, suite à l'orage désastreux de 2005 et en pleins travaux. Néanmoins, la qualité de leur accueil et leur enthousiasme nous rendent optimistes sur l'avenir du Burignon. Nous leur souhaitons plein succès dans cette entreprise.

Le développement d'un accueil « Tourisme vert » est un des grands projets entrepris pour les domaines viticoles. Le Château de Rochefort, avec sa structure d'accueil pour des repas, des séminaires, etc., connaît un succès certain avec 1000 repas servis.

### **Service immobilier (SIM)**

Le SIM est engagé dans deux projets majeurs :

- Le chantier du Flon commencé en janvier 2005. Le déménagement a déjà été programmé pour le mois d'août 2007. Pour le moment, les délais sont rigoureusement tenus comme nous avons pu le constater lors d'une visite sur place.
- L'Opéra de Lausanne dont l'ouverture du chantier est programmée pour le printemps 2007, sous réserve de l'acceptation du crédit de construction par notre Conseil.

Nous avons également visité les appartements du bâtiment récemment rénové à la rue Neuve. De nouveaux logements ont pu être aménagés dans les combles. Cette visite nous a montré un excellent exemple de valorisation du patrimoine immobilier de la Ville, combinant respect de l'architecture originale du bâtiment et création de nouveaux logements.

Le SIM a terminé la mission qui lui a été donnée de fermer les « anciens abattoirs ». Nous relevons l'excellent travail et le sens aigu de la négociation du chef de service. L'opération était loin d'être évidente, notamment par rapport aux baux de longue durée qui y étaient liés et aux problèmes des stocks d'ammoniac.

Le responsable du site des abattoirs a pu retrouver une fonction au sein du service. Il s'occupe du gigantesque travail d'inventaire des locaux administratifs. Trois personnes au bénéfice d'un « Emploi Travail Social » l'accompagnent dans cette tâche qu'elles accomplissent à la pleine satisfaction du SIM.

Concernant le personnel encore, notons qu'une apprentie de commerce quittera le SIM cet été, ayant terminé sa formation. Le service engagera une nouvelle apprentie à son départ.

Nous reviendrons sur le SIM en conclusion de notre rapport, en raison d'événements survenus durant nos visites qui n'ont aucun rapport avec l'exercice 2005, mais qui nous préoccupent à propos de son avenir.

### **Service de la culture**

Le rayonnement de notre ville à travers ses grandes institutions culturelles est une des grandes fiertés du Service de la culture, que ce soit par le Bèjart Ballet Lausanne, le Théâtre de Vidy, l'Opéra, etc. Pour prouver que ces affirmations ne sont pas de la vantardise, relevons la bonne place que tient Lausanne dans le récent dossier consacré à la Suisse dans le magazine *Le Monde de la Musique* (mai 2006). Nous y remarquons notamment l'article consacré à Michel Corboz et son *Ensemble vocal de Lausanne*. Nous ne résistons pas à citer une déclaration de M<sup>me</sup> Renée Auphan, qui fut directrice de notre Opéra avant de rejoindre Genève : « *C'était épuisant, mais Lausanne reste l'aventure la plus passionnante de ma vie* ». A n'en pas douter, cette déclaration a sans doute ravi la cheffe du Service de la culture...

Le projet de transformation de l'Opéra est d'ailleurs une des grandes préoccupations actuelles du service, en collaboration avec le Service immobilier.

Depuis plusieurs années, nous nous sommes préoccupés du problème de l'encombrement des musées par leurs collections, dont certaines ne cessent de s'agrandir. C'est le cas notamment du Musée de l'Art brut. Nous devons constater que ce problème n'a pas encore trouvé de solution en 2005. On nous assure que des espaces vont pouvoir être aménagés au Magesi. Nous aimerions nous convaincre que c'est effectivement le cas, après les solutions diverses évoquées et qui n'ont pas connu de réalisation comme les anciens ateliers à la rue de la Borde, ou l'aménagement d'un puits d'accès du tunnel de Tridel.

**11<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à nous décrire précisément quelles sont les solutions envisagées pour résoudre le problème de l'entreposage des collections des musées de la Ville. Elle est également invitée à nous indiquer dans quels délais ces solutions pourront être mises en œuvre.*

### **Bibliothèque municipale (BM)**

La BM a comptabilisé 968'657 prêts et prolongations dans ses différents établissements. Cela représente un léger fléchissement par rapport à 2004 (971'942). Celui-ci n'est pourtant pas significatif compte tenu de la constante augmentation de ce chiffre depuis 2000 (932'776). Il est également difficile d'y voir un effet de l'introduction de la cotisation annuelle de Fr. 30.– pour les non-Lausannois dès 18 ans révolus, car cette mesure fut introduite le 1<sup>er</sup> janvier 2004 déjà, et que cette année-là fut marquée par une augmentation des prêts. Malgré tout, en 2004, 3300 lecteurs domiciliés hors de Lausanne avaient renoncé à leur abonnement. Ces départs avaient été compensés par 3500 nouveaux lecteurs.

Parmi les « succursales » de la BM, le Bibliobus tient une place non négligeable avec 27'778 prêts, ce qui est pratiquement équivalent à l'antenne de Mon-Repos (29'238). Ce véhicule permet à des lecteurs des quartiers périphériques d'avoir un accès facile aux prestations de la BM, il fait 21 arrêts sur la commune. Néanmoins, ce véhicule datant de 1984 ne sera pas éternel.

**12<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à informer le Conseil sur ses intentions concernant le maintien d'un service Bibliobus au sein de la Bibliothèque municipale, compte tenu de l'ancienneté du véhicule qui sert actuellement à offrir cette prestation à la population.*

Parallèlement à son activité de base, la BM a organisé diverses expositions et manifestations, dont la Semaine de lectures, BDFIL, visites de classes à la Bibliothèque Jeunesse.

Concernant le personnel de la BM, relevons l'engagement d'un apprenti assistant en information et documentation.

### **Service des sports**

Si l'année 2005 fut comme 2004, bien que dans une moindre mesure, une année décevante pour la fréquentation des piscines en raison de la météorologie, d'autres activités populaires organisées par le Service des sports connaissent un succès certain. Citons « Sports-passion » (sport scolaire facultatif), « Sport pour tous » (associations de quartier) ou le « sport libre » pratiqué par tout un chacun dans les différentes zones préparées pour ces activités.

Les grandes manifestations sportives connaissent également un succès jamais démenti. Notons à ce propos qu'il est de plus en plus difficile de trouver des bénévoles au sein des associations pour participer à l'organisation de ces événements. Le service envisage de constituer un fichier de volontaires pour ces manifestations et de prévoir des petits cadeaux à donner à ces personnes lors de la participation à un événement. Il n'est pas prévu de verser un salaire, mais une marque de reconnaissance pour leur engagement.

Concernant un sport qui est loin de faire l'unanimité au sein de notre Conseil, le tir avec arme à feu, il faut reconnaître que la décision qui a été prise jadis de limiter l'investissement à vingt cibles au stand de Vernand a été sage. En effet, cette activité rencontre de moins en moins d'adeptes depuis dix ans. Notons néanmoins une augmentation de 2,1% de cartouches tirées par rapport à 2004, mais on tire 70% de cartouches de moins qu'en 1994.

Suite à une noyade à Bellerive-plage, nous nous étions rendus sur place avec les responsables du Service des sports et le directeur. Cela avait donné lieu à une remarque dans notre dernier rapport qui demandait à la Municipalité de se prononcer sur les mesures qu'elle entendait prendre pour améliorer la sécurité sur la zone du lac. Les mesures annoncées ont été effectuées et la sécurité améliorée. C'est ainsi que les effectifs de surveillance ont été renforcés, et que l'on est passé de trois à quatre zones, des drapeaux de signalisation ont été posés, etc. Rappelons également que les équipes de surveillance sont régulièrement entraînées aux exercices de sauvetage et aux appareils mis à disposition à cet effet.

De manière générale, il nous est apparu que les problèmes de sécurité sont pris très au sérieux par le service qui a traité ces questions avec l'ingénieur de sécurité. Nous avons pu remarquer que des feuilles indiquant les sorties de secours et les numéros importants ont été placées de manière adéquate, aussi bien dans les locaux du service lui-même, que dans le nouveau centre omnisports du Vieux-Moulin que nous avons visité.

Le groupe entretien ne dispose que de locaux vétustes à l'ancien Vélodrome. Il est prévu une solution dans les locaux du CROM dans le Vallon et à plus long terme dans le futur projet de Centre des Grandes-Roches.

Au niveau du personnel, deux cas de litige sont à signaler dont nous avons déjà parlé avec le chef de service lors du dernier exercice. Le premier concerne le groupe d'entretien, où la situation semble s'être calmée avec le départ d'une des parties, le chef de groupe. Un remplaçant par intérim a été désigné. Les manifestations dans lesquelles ce groupe a été engagé se sont bien déroulées.

Un autre cas concerne un gardien de la piscine de Montchoisi. Il ne pouvait effectuer que 50% des tâches qui lui sont dévolues. Cette personne a effectué un stage au Service des parcs et promenades en vue d'une reconversion. Cette solution fut acceptée dans un premier temps puis l'intéressé a fait opposition.

Nous estimons ne pas avoir à prendre position sur ces cas, cela dépassant à la fois nos compétences et nos attributions de commissaires à la gestion, mais nous nous sommes assurés que les entretiens d'évaluation étaient effectués. On nous a présenté les documents, ainsi que des fiches de formation détaillant le parcours suivi par les collaborateurs. Nous relevons également que la discussion a été franche avec le chef de service et son adjoint sur ces sujets délicats et il nous semble que ces cas ont été traités avec diligence.

## **Conclusion**

Nous remercions la Direction de la culture, des sports et du patrimoine, les chefs de service et l'ensemble des collaborateurs de leur précieuse collaboration et de leur accueil. Nous avons reçu des réponses satisfaisantes à nos questions et nous avons pu constater que les remarques faites lors des précédents exercices avaient été prises en considération avec sérieux.

Néanmoins, comme mentionné dans le chapitre consacré au Service immobilier, nous tenons à signaler notre vive préoccupation par rapport aux intentions annoncées par la nouvelle Municipalité entrant en fonction le 1<sup>er</sup> juillet 2006. Le hasard a fait que cette annonce est survenue durant nos visites dans la direction. Nous sommes particulièrement préoccupés par rapport à l'annonce de la fusion du service mentionné avec celui de l'environnement, de l'hygiène et du logement (SEHL). Ce projet est critiquable sur le fond et sur la forme. La manière dont ces changements ont été annoncés nous fait craindre également des répercussions désastreuses si cette mesure était effectivement appliquée. Nous

ne commentons pas la mesure sur le plan de sa pertinence politique, mais exclusivement du point de vue de la gestion.

Compte tenu que les tâches dévolues au SIM comprennent, outre la gestion du patrimoine financier, celle du patrimoine administratif et de tiers aussi importants que la Caisse de pensions, la fusion des deux services et la subordination du chef du SIM à celui du SEHL, nous apparaît inopportune. En effet, la tâche du chef du SIM ne serait pas en rapport avec ses responsabilités. Rappelons, par ailleurs, que celui-ci est la seule personne autorisée à signer des baux lorsque la Ville est locataire. Le SIM et le SEHL ont dans leur forme actuelle des fonctions distinctes et de nature différente. Il nous semble que la future Municipalité n'a pas mesuré les conséquences de la décision qu'elle a annoncé vouloir appliquer, surtout vis-à-vis des tiers.

Du point de vue de la forme, nous tenons à souligner que la manière dont la future fusion a été annoncée au chef du Service immobilier est proprement scandaleuse. Il fut mis au courant de son futur déclassement moins d'une demi-heure avant les autres chefs de service convoqués à une séance d'information. Par ailleurs, la future Municipalité ne pourra pas justifier la transformation de son poste en adjoint au chef du futur service fusionné pour des raisons uniquement politiques. Elle ne pourra nier que cette mesure sera interprétée comme un désaveu du chef du SIM. Or, ayant été commissaires de gestion affectés à cette direction depuis le début de la législature présente, nous ne pouvons en aucun cas cautionner un tel discrédit jeté sur un collaborateur de notre Ville qui a fait preuve de beaucoup de compétence et de loyauté envers son employeur. Relevons, par exemple, la bonne gestion du dossier des anciens abattoirs que nous avons déjà mentionnée dans ce rapport. Nous avons également apprécié la façon dont ce chef de service dirige le personnel mis sous sa responsabilité, avec humanité et un haut niveau d'exigence. Les résultats obtenus et la façon dont ce service a assumé les tâches toujours plus grandes qui lui ont été confiées en témoignent. Inutile de dire à quel point les annonces de la future Municipalité ont eu un effet désastreux au sein des collaborateurs du SIM.

Enfin, nous rendrons attentif l'ensemble de la Commission de gestion sur le risque de contentieux grave que la mesure annoncée pourrait provoquer. L'actuel chef du SIM pourrait engager une procédure contre la Ville et, en fonction de l'opinion que nous avons pu nous faire de la situation, celui-ci nous paraîtrait parfaitement légitimé à vouloir obtenir réparation du tort qu'il aurait à subir. Par ailleurs, nous doutons fort que ces procédés soient en accord avec le Règlement du personnel. Or, alertée par des affaires de mobbing et d'autres conflits au sein de l'Administration, et animée du sentiment que la Municipalité n'avait pas toujours pris la mesure de ces problèmes, la Commission de gestion avait fait du thème des contentieux un sujet transversal. La future Municipalité peut être assurée que la future Commission de gestion suivra ce dossier avec la plus grande vigilance.



## CHAPITRE IV

### **DIRECTION DES TRAVAUX**

#### **Préambule**

Pour initier l'examen de cet exercice 2005, la sous-commission a débuté son contrôle par une séance des chefs de service à laquelle participait M. le directeur des Travaux. Cette séance nous a permis de fixer le calendrier des visites et de rappeler les thèmes transversaux de la Commission de gestion. La sous-commission a tenu à visiter tous les services et cas échéant à rencontrer les responsables d'unité permettant ainsi de se faire une idée de l'ensemble des responsables de la direction et du bon fonctionnement de celle-ci.

Nous aimerions ici remercier M. le directeur de la Direction des travaux ainsi que les chefs de service, responsables de groupe et collaborateurs de l'excellent accueil qu'ils nous ont réservé tout au long de nos visites.

#### **Service du cadastre**

L'effectif global du service est en légère diminution. Les départs à la retraite et démissions n'ont pas été remplacés.

S'agissant des thèmes transversaux :

Comme dans le reste de l'Administration communale, des fiches d'entretien spécifiques ont été utilisées dès 2001 d'où une expérience de quatre ans. Paradoxalement, ce formalisme a permis une meilleure transparence et de meilleurs contacts au sein du service. Ce service a connu peu de problèmes de personnel. En cas de difficulté, il peut faire appel aux services spécialisés des RH. Le service n'a connu aucun cas de mobbing. A cet égard, le service ne dispose d'aucune directive de la Municipalité. En principe et là encore, il ferait appel aux services des RH.

Le problème de la sécurité des bâtiments est maîtrisé.

S'agissant du contentieux, le service révèle quatre ou cinq cas par année. Il s'agit essentiellement de consultations très spécifiques et spécialisées en matière de droit foncier pour lequel le service fait appel à des avocats externes.

Le Service juridique de la Ville de Lausanne n'est mis en œuvre que pour des problèmes spécifiques au droit public (par exemple : déplacement de conduites sur le domaine public).

Le service assume par ailleurs la comptabilité de l'ensemble de la direction (environ 30'000 factures par année). L'accès aux données, par le public, a été amélioré par un guichet Internet.

La documentation exhaustive détenue par le service (adresses, bâtiments, cadastre, etc.) est donc facilement accessible et devrait être opérationnelle dès fin 2006.

Le service a entrepris une démarche en vue d'une certification ISO 9001. Le but de cette certification est d'obtenir une documentation claire et pertinente sur les processus de travail. Il n'est toutefois pas

certain que ce service aille jusqu'à l'obtention elle-même de la certification, laquelle nécessite des mises à jour constantes ainsi que des contrôles réguliers à une certaine lourdeur administrative.

Le service continue à collaborer à la bonne marche du secrétariat du CIGM (Centre intercommunal de glace de Malley), cette tâche est en l'état assumée par M. Michel Fardel, chef du secrétariat de la direction, et ce pour des raisons historiques, dans la mesure où M. Fardel était déjà le secrétaire des constructeurs à l'époque.

Lorsque M. Fardel prendra sa retraite, il est vraisemblable que l'on mettra fin à cette tâche.

La comptabilité de direction a établi désormais une véritable comptabilité analytique s'agissant des frais du compte routier, ceci afin de répondre aux exigences du Canton et de la Confédération pour obtenir le remboursement et les subventions nécessaires.

Le service effectue également un très intense et très important travail en matière de visualisation de toutes les canalisations se trouvant sur le domaine public. La détermination des conduites permet désormais une visualisation dans l'espace, par exemple pour ce qui concerne le chauffage à distance. En l'état, 80% des canalisations sont connues et peuvent être localisées aisément. Le système donne pleine satisfaction.

Les 1593 utilisateurs répertoriés de Goéland ont consulté plus de 39'000'000 de hits, soit 39'000'000 de pages consultées.

### **Service des routes et de la mobilité**

L'effectif a baissé (moins 22 personnes) ; il s'agit de la réalisation des objectifs de Prestations 2004. Il n'y a eu toutefois aucun licenciement et tout a pu être réglé par des transferts ou des postes non renouvelés lors de départs à la retraite.

Les entretiens d'évaluation s'effectuent chaque année depuis 2002. Il s'agit de vérifier si les objectifs fixés ont été atteints, de prendre des mesures correctives et de fixer de nouveaux objectifs. C'est également l'occasion d'être à l'écoute du collaborateur.

Cela permet d'éviter nombre de conflits, soit avec un supérieur, soit entre des collaborateurs eux-mêmes.

Globalement, les collaborateurs de ce service se déclarent satisfaits de leur travail.

Ce service a récupéré le Service dit de la circulation désormais mobilité, lequel s'est bien intégré dans la mesure où il s'agit de personnel ayant la même formation (ingénieur).

Les problèmes de personnel observés au sein des AMV ont permis de démasquer des problèmes de *leadership* et de direction. Un nouveau directeur a été engagé.

En outre, de nombreux cadres ont désormais pris leur retraite.

Les résultats des entretiens d'évaluation ne font pas l'objet d'analyse ou de diagramme particulier, cela sera fait dès 2006. Cela s'explique en raison du très lourd travail de restructuration qu'a dû subir ce service.

Quant au contentieux juridique, un cas de résiliation et de congé maladie existe dans le cas d'un balayeur.

La démarche ISO a été suspendue compte tenu des réorganisations internes. Elle a été reprise, il y a six mois et devrait aboutir fin 2007 – début 2008. Quant au contentieux juridique lui-même, une liste nous

a été remise. Généralement, le Service juridique intervient en appui. On signale un cas d'accident de chantier (machine sans frein à main), ainsi que différents recours liés à la circulation et macarons-entreprises.

Le service dispose lui-même de son propre responsable, sécurité-qualité (J.-P. Goy), lequel collabore avec le responsable de la sécurité de la Ville de Lausanne – lequel a pris ses fonctions en mai 2005.

Le matériel, l'affichage des principes de sécurité, etc., ont été entièrement contrôlés.

S'agissant des sites occupés par le service, il s'agit des AMV, des locaux de Beau-Séjour et des locaux de la Borde dont le déplacement est en cours (enfin !).

Le déplacement devrait être achevé fin octobre – début novembre 2006, sur le site des AMV.

### **Mobilité**

Des efforts sont entrepris afin d'inciter les collaborateurs à utiliser d'autres moyens de transport que les voitures. C'est ainsi que la Ville va cesser de subventionner ou de financer le stationnement de véhicules ou des places de parc au centre-ville.

Elle entend également renforcer l'autopartage au sein des services ainsi que le recours à « Mobility ».

Différents projets d'études sont en cours : amélioration du trafic sous gare et mesures d'accompagnement ; repenser la route de Berne, relancer l'étude de tunnels, soit à la Maladière, soit dans la région des rives d'Ouchy.

### **Espaces publics**

Cette unité s'occupera désormais d'édicter les règles de conduite pour les journaux gratuits en collaboration avec le Service d'assainissement. La problématique qu'ils engendrent (livraison, récupération) fait l'objet d'une étude. La Commune proposera sans doute des bacs qu'elle achètera elle-même, puis louera aux divers journaux qui devront également en assurer la récupération à des heures fixes (par exemple 11 h 00).

Le réaménagement des avenues Grey et Bergières est intégré à la modification du réseau tl et à l'amélioration des nouvelles lignes en direction de la Blécherette.

### **Travaux**

Une section s'occupe spécifiquement de la logistique, laquelle a amélioré la gestion des ressources de l'ensemble du service. Cela est particulièrement le cas en matière de rationalisation des transports.

C'est ainsi notamment que la procédure d'intervention en cas de chutes de neige a fait l'objet d'un réexamen complet. L'appel ponctuel à des transporteurs privés a amélioré la rentabilité du service.

D'autre part, l'organisation des transports elle-même a pu être améliorée, on évite ainsi de déplacer des camions pleins qui reviendraient vides au profit d'une gestion « en boucle ».

Dans le même ordre d'idées, les déchets résultant des curages des canalisations sont directement déversés dans une benne filtrante à la Step. Il y a donc moins de déplacements à Cridec et moins de transports.

Enfin la logistique a permis d'améliorer le crédit-temps par collaborateur et ce conformément aux normes SIA du secteur privé.

Pour ce qui concerne l'unité des Travaux spécifiquement, il a été constaté une excellente qualité du travail accompli, mais un rendement en l'état encore insuffisant.

Le service a également fait appel à un audit externe. Le but était de déterminer quelle était la capacité de rendement du service et l'on a fait appel à un ancien ingénieur et entrepreneur à la retraite. Celui-ci a déposé un document provisoire en mai 2006. Les mesures préconisées par celui-ci ne pourront donc être appliquées dès la seconde partie de l'année.

### **Entretien**

Compte tenu de la spécificité et de la particularité de leur travail, l'unité des balayeurs donne parfois quelques soucis (mésentente entre deux collaborateurs). A cet égard, mentionnons qu'en tant que « personnage du quartier », le balayeur est toujours attaché à son quartier. Il n'y a donc a priori pas de rotation spécifique.

En l'état, le travail des balayeurs permet également de signaler des problèmes sur le réseau routier ou les trottoirs. L'amélioration de la communication et de la traçabilité des informations grâce au personnel sur place a permis d'améliorer le fonctionnement du service.

Le service a également réalisé une cartographie complète du réseau routier et des dimensions des chaussées, notamment quant à leur résistance. Les routes utilisées par des camions chargés ou des bus nécessitent une attention particulière (un bus ou un camion normal représentant 11'000 voitures).

La répartition des coûts du transport ne prend pas en considération l'entretien des routes qui reste intégralement à la charge de la Commune de Lausanne.

Le transfert des routes cantonales au réseau communal n'a pas donné lieu à de mauvaises surprises.

Le feuillet des escaliers de Chauderon a enfin pris fin grâce à un accord entre la Caisse de pensions de la Ville de Lausanne et la Ville elle-même.

### **Ateliers et magasins de la Ville (AMV)**

Cette section a vu l'arrivée d'un nouveau chef, il y a six mois. Celui-ci a pu constater que les employés et les cadres sont très motivés. L'objectif tend à améliorer l'attrait du service pour la Ville de Lausanne et d'arriver à un taux d'occupation stable sur l'ensemble de l'année.

L'évolution des AMV est actuellement favorable et son taux d'activité constamment à la hausse.

Cependant, les AVM demeurent sous-utilisés par les services de la Ville, même si des efforts ont été faits, notamment par le biais de brochures pour promouvoir leurs compétences.

Le nombre des apprentis a été doublé.

Il conviendrait certainement d'améliorer la communication au sein des employés de la Ville de Lausanne afin que l'on n'aille pas faire à l'extérieur ce qui pourrait être fait par les AVM.

## **Service d'urbanisme**

Les entretiens d'évaluation sont effectués régulièrement. C'est l'occasion de définir les objectifs pour l'ensemble du service. S'agissant d'un service relativement petit, les questions de gestion du personnel sont limitées dans la mesure où tout se sait très vite.

La mise en place du logiciel Goéland a permis une nette amélioration dans l'information au sein du service.

Aucun conflit de travail ou cas de mobbing n'est à signaler.

En matière de Police des constructions, cinq à six recours sont déposés chaque année. D'entente avec la Direction des travaux, un avocat est parfois mandaté suivant la difficulté des cas. Neuf cas sont en cours.

Le Service juridique intervient rarement dans ce type de contentieux qu'il estime ne pas être dans ses compétences ou ses spécialités (*sic*).

S'agissant de la sécurité, les contacts avec M. Meier sont bons. Celui-ci a effectué quelques remarques au sujet de l'atelier des maquettes et des produits solvants inflammables.

La signalétique a également été améliorée dans l'attente du déménagement futur.

### **Service d'architecture**

Les entretiens internes font apparaître un certain stress au travail. Celui-ci est particulièrement sensible pour les inspecteurs de chantiers et les responsables de la sécurité de chantiers. Le service ne dispose que de deux surveillants de chantiers dont un seul préposé à la sécurité, ce qui paraît effectivement très faible en période de « boom » de la construction.

Dans la mesure où plusieurs intervenants de la Ville de Lausanne se rendent sur les chantiers (cadastre, inspection technique et autres), il conviendrait éventuellement d'améliorer la collaboration entre les services afin d'examiner si et dans quelle mesure des visites à répétition pourraient être évitées.

S'agissant du mobbing, un jugement a été rendu par la Cour civile du Tribunal cantonal qui a donné tort à la Ville de Lausanne. Le dispositif a été rendu le 9 novembre 2005. En l'état, il semblerait que les considérants n'aient pas encore été communiqués.

La Commune de Lausanne a été condamnée à payer une somme de Fr. 103'302.50 avec intérêt à 5% l'an dès le 15 avril 2000 et Fr. 7000.– à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2001.

La Commune doit encore supporter près de Fr. 4000.– de frais de justice et les frais d'avocat de M<sup>me</sup> X par Fr. 16'000.– en chiffre rond. Le coût total de cette procédure est donc supérieur à Fr. 150'000.– en capital, intérêt et frais...

Apparemment, ce cas relèverait également d'un cas de mobbing, lequel n'a pas été signalé à la Commission de gestion contrairement à la résolution adoptée par le Conseil communal.

On ignore si des tentatives d'arrangements ont été étudiées et pour quelle raison la Commune de Lausanne a perdu cette procédure.

Le service dispose également d'une unité, dite unité « marchés publics », laquelle sert également d'unité de conseil pour l'ensemble des services de la Ville de Lausanne qu'il s'agisse de prestations ou de services.

Cette unité sert non seulement de conseil juridique, mais a également tenté d'unifier les procédures en matière de marchés publics dans l'ensemble de l'Administration ; on peut dès lors se demander si ce type de ressources ne devrait pas être intégré dans l'Administration générale et dans le Service juridique.

**13<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à étudier le rattachement de l'unité juridique « marchés publics » au Service juridique et à la Direction administration générale et finances.*

Le Service d'architecture est également en processus ISO 9001. Le but est d'obtenir une unification des méthodes de travail.

S'agissant du groupe « amiante », les bâtiments scolaires font encore l'objet d'analyses. Le travail devrait être terminé en été 2006.

A noter que les principaux bâtiments suspects (par leur type de construction et leur année de construction) ont déjà été analysés en priorité. Généralement, les analyses se font durant les vacances scolaires afin d'éviter des inquiétudes inutiles.

## **Service d'assainissement**

Les effectifs sont en légère hausse avec la création de cinq postes supplémentaires. Ils sont à mettre en relation avec l'exploitation de Tridel.

Rappelons également que quatre postes seront proposés en 2006 pour la création de surveillants propreté (seringues, chiens, déprédations, etc.).

S'agissant des entretiens d'évaluation, c'est un gros travail pour un service de cette importance. Ces entretiens n'ont pas permis de déceler d'insatisfaction grave. En revanche, les employés signalent souvent des problèmes d'information surtout d'information interne. L'équipement et les outils de travail sont également un sujet de préoccupation des employés.

Ces entretiens sont utiles dans la mesure où ils permettent de détecter certains dysfonctionnements internes. Ce service connaît par ailleurs d'importantes mutations (20 à 30 par année).

Le Service d'assainissement est l'un des deux services à nous avoir remis spontanément une liste exhaustive du contentieux. Il n'y a pas eu de cas de mobbing. Mais, une contestation d'un licenciement lié à des périodes d'incapacité de travail. Actuellement le dossier est auprès du Tribunal fédéral.

Il est relevé également un contentieux lié aux taxes d'épuration lors de la transformation d'immeubles.

Le service dispose d'un ingénieur de la sécurité qui consacre 70% de son temps à examiner l'activité de l'ensemble du service.

Le Service d'assainissement est en cours de certification ISO 9001.

Il souhaite aller jusqu'au bout de la certification. Une certification « verte » dite 14001 est également en cours.

Le service entend améliorer le contrôle des déchets, ceci afin d'éviter des surprises dans la mesure où il n'est pas impossible de retrouver des déchets pollués par l'amiante, des munitions ou des pollutions liquides. L'ancienne fosse de l'usine du Vallon sera encore utilisée comme fosse de secours en cas de trop-plein de celle de Tridel.

Il est urgent de démolir la cheminée qui risque de tomber ; cela sera fait durant le premier semestre 2006.

Quant à la Step, dont les installations principales de traitement des eaux usées datent de plus de 40 ans, leur modernisation complète est à l'étude (budget entre Fr. 100 et 150 millions).

S'agissant de la gestion des déchets, les objectifs du service sont d'atteindre 60% de taux de recyclage ; l'objectif est désormais d'améliorer les moyens de collectes et de tri. Globalement, la

production totale de déchets devrait augmenter, même si la production de déchets incinérables par tête d'habitant devrait quant à elle baisser.

Quant au déchoduc, la fin du percement est devenue effective à fin 2005. La mise en route est prévue pour 2007. Soit avec une année de retard par rapport à la mise en route de l'usine elle-même. Les motifs de ce retard seraient dus à des problèmes d'inadéquation des moyens mécaniques (haveuses) des entreprises mandatées avec la géologie, sans que l'on sache si ces entreprises ont été réellement sanctionnées et quel a été l'effet de ces sanctions.

## **Eauservice**

Remarques préliminaires : lors de la visite de la salle de conférence, la sous-commission a constaté la présence d'innombrables magazines traitant de sujets divers, très certainement soumis à un abonnement annuel, magazines qui ne paraissent pas être en relation directe avec l'activité du service ; au moins à première vue.

S'agissant des thèmes transversaux, le chef de service veille à l'exécution des entretiens d'évaluation.

Depuis 2001, un certain nombre de mesures ont pu être prises pour améliorer le degré de satisfaction des collaborateurs. Ce degré de satisfaction est mesuré année après année sur la base d'un graphique et de schémas qui démontrent une amélioration sensible des rapports de service.

En outre, le service a fortement amélioré la communication interne (par exemple par l'Intranet).

Le service se heurte à des problèmes de recrutement par rapport aux entreprises privées. Dans ce cadre, il est primordial de veiller à la formation continue. Nombre de collaborateurs suivent des cours auprès de la SSIGE (organisation faîtière suisse). Malheureusement, les collaborateurs quittent souvent le service avec une excellente formation pour aller dans le secteur privé où ils bénéficient d'une meilleure rémunération ou de meilleures perspectives professionnelles.

Contentieux : sous réserve d'un seul procès qui a débuté en 2001 et qui concerne un employé accidenté, il n'y a pas de conflit du travail ou de cas de mobbing.

Dans le fonctionnement du service, on relève un litige relatif à l'exécution d'un réservoir ; un procès est en cours dans le cadre duquel une expertise est exécutée. Le dossier est suivi par le Service juridique et la défense des intérêts de la Ville est assumée par un avocat.

Le processus de certification ISO 9001 et le processus de certification environnemental 14001 sont désormais achevés, sous réserve des mises à jour qui devront s'effectuer tous les trois ans. Ces certifications paraissent pleinement valables pour un service tel que celui-ci, et ont apporté des enseignements judicieux dans la gestion du service.

L'activité du laboratoire d'analyses (tests de l'eau) a connu une augmentation d'activités satisfaisante ainsi qu'une augmentation des recettes de l'ordre de Fr. 50'000.-.

Le service est fréquemment consulté pour effectuer des analyses dans d'autres villes, d'autres cantons.

Plutôt que d'utiliser du gaz chloré pour désinfecter l'eau, eauservice utilise un procédé chimique naturel par l'électrolyse du sel.

Dans la majorité des cas, les produits chimiques sont évités, soit limités (peintures, nettoyeurs, etc.).

Quant aux mesures de sécurité, elles sont très importantes. Le chef de service a des contacts réguliers avec le responsable de sécurité de la Ville de Lausanne, M. Meier.

Les locaux du laboratoire d'analyses, à Lutry, ont été réaménagés ; en particulier les laboratoires de chimie et biologie ont été séparés pour des raisons techniques et de sécurité.

Quant au célèbre « Clos de la pompe », la production devrait arriver à rendre l'opération neutre en 2006. Le vignolage a été réduit à Fr. 45'000.-.

Interpellé par la sous-commission, le chef de service a confirmé que l'installation de fontaines à eau branchées sur le secteur de distribution de l'eau ne poserait pas de problème. Il existe en particulier des modèles simples et résistants dont le coût resterait modeste.

S'agissant des conduites d'amenée d'eau, le nombre de ruptures a sensiblement diminué en 2005 grâce à une amélioration du réseau et de l'utilisation adéquate des crédits accordés dans les récents préavis.

En 2003, on constatait 180 ruptures, en 2005 elles ont été ramenées à 109.

Cette « embellie » est aussi due à une amélioration de la cartographie et des documents qui permettent de mieux cerner les « candidats » à risque. En outre, le remplacement des tuyaux s'effectue dans de meilleures conditions.

A noter que la gestion du volume et des conduites est un problème complexe. La demande peut parfois s'accroître très soudainement, par exemple lors de la viabilisation d'un quartier d'une commune de la région lausannoise par des utilisations à forte demande en eau.

La sous-commission s'est étonnée de constater qu'un crédit voté par le Conseil le 6 mars 1990 n'avait toujours pas été clôturé s'agissant de la construction d'un réservoir dit « réservoir de l'Orme » à Morrens. La construction de ce réservoir a posé de nombreux problèmes. Le glaçage intérieur a dû être refait à diverses reprises et la mauvaise qualité du travail a nécessité deux rénovations, l'une en 2004 et l'autre en 2005.

Quant au crédit voté le 26 novembre 1996 pour un montant de Fr. 16'000'000.- en chiffre rond, concernant le réservoir des installations de Montétan, il s'agit d'un préavis général permettant la réfection des conduites défectueuses au coup par coup. Raison pour laquelle ce crédit n'est en l'état pas clos.



## CHAPITRE V

### **DIRECTION DE L'ENFANCE, DE LA JEUNESSE ET DE L'ÉDUCATION**

#### **Préambule**

Comme chaque année, pour la première prise de contact, les commissaires ont été invités le vendredi 10 mars, à la réunion hebdomadaire des chefs de service de la Direction de l'enfance, de la jeunesse et de l'éducation qui a lieu chaque vendredi matin.

Nous avons pu constater la manière dont se déroule cette séance de direction hebdomadaire et avons pu annoncer les thèmes transversaux que la Commission de gestion a souhaité traiter pour l'examen de la gestion de l'année 2005.

Nous avons rencontré les responsables des services et quelques-uns de leurs collaborateurs lors de nos investigations :

M. Seiler pour le Service de la petite enfance ;  
M. Dyens pour le Service des écoles primaires et secondaires ;  
M. Addor pour le Service du secrétariat général ;  
M. Woringer pour le Service de santé des écoles ;  
M<sup>me</sup> Bontron pour le Service de psychologie scolaire ;  
M. Viebrock pour le Service dentaire ;  
M<sup>me</sup> Guidollet pour le Service de la jeunesse et des loisirs.

Nous remercions les personnes rencontrées de leur aimable collaboration lors de ces entretiens.

Chaque entretien s'est déroulé selon le plan d'entretien suivant :

- 1. Présentation par le/la chef de service de l'organigramme, des métiers, spécialités et rôles.**
- 2. Information par le/la chef de service sur les éventuels changements significatifs entre le début et la fin de l'exercice 2005 (éventuellement préavis traités ou en cours).**
- 3. Echange d'informations concernant les thèmes transversaux :**
  1. Gestion du personnel – entretiens d'évaluation.
  2. Gestion du personnel – mobbing.
  3. Contentieux juridique dans les directions et les services.
  4. Mise en place des mesures de sécurité dans les bâtiments.
  5. Inventaire des locaux utilisés par l'Administration communale.
- 4. Quelles ont été les réponses données aux questions et remarques faites par la sous-commission au sujet de l'exercice 2004.**
- 5. Sujets sensibles pour le Conseil communal.**

Nous n'avons pas voulu reprendre ici ce qui a déjà été décrit dans le rapport de la direction, mais mettre l'accent sur des informations supplémentaires ou précisions obtenues au cours des entretiens.

## **Secrétariat général**

### ***1. Présentation par le chef de service de l'organigramme, des métiers, spécialités et rôles***

Le Secrétariat général comprend le secrétariat de direction au service du directeur de la DEJE et les sections Cultes et temples, Activités culturelles et Comptabilité de la direction.

Le Secrétariat général organise la coordination avec les autres services ou directions. Une à deux fois par année des séances ont lieu avec la Direction des travaux concernant les projets et l'entretien des bâtiments, et avec la Direction de la sécurité sociale. Par ailleurs, une délégation transversale « sécurité, prévention, éducation » réunit les représentants des Directions de la sécurité publique, de l'enfance, de la jeunesse et de l'éducation et de la sécurité sociale. La déléguée à l'Observatoire de la sécurité participe également aux travaux de cette commission, et examine ses projets.

La comptabilité (environ 4 personnes) utilise l'outil PeopleSoft et gère, pour toute la direction, les traitements du personnel fixe et des multiples auxiliaires, et l'ensemble de la facturation « créanciers » et « débiteurs ».

L'adjoint du secrétaire général ainsi qu'une secrétaire à 70% sont responsables des activités culturelles qui sont organisées pour les élèves lausannois.

La section Cultes et temples comprend deux personnes qui gèrent les activités d'environ 42 personnes (13,4 EPT). Il s'agit du personnel des églises protestantes. Une personne à 50% est « gérant technique » des bâtiments dont la Commune est propriétaire.

### ***2. Information par le chef de service sur les éventuels changements significatifs entre le début et la fin de l'exercice 2005 (éventuellement préavis traités ou en cours)***

En conséquence des décisions prises lors de Prestations 2004, des réorganisations ont eu lieu.

### ***3. Echange d'informations concernant les thèmes transversaux***

#### ***1. Gestion du personnel – entretiens d'évaluation***

RAS.

#### ***2. Gestion du personnel – mobbing***

RAS.

#### ***3. Contentieux juridique dans les directions et les services, assurances***

- nos immeubles sont assurés dans le cadre de la police globale de la Commune de Lausanne ;
- assureur : Winterthur + des co-assureurs ;
- couverture : Fr. 20'000'000.–.

#### ***4. Mise en place des mesures de sécurité dans les bâtiments***

En cours, M. Seiler est délégué de l'association des chefs de service dans le groupe de pilotage « mesures de sécurité et de santé au travail » et est en lien avec l'ingénieur de sécurité.

#### *5. Inventaire des locaux utilisés par l'Administration communale*

Liste des propriétés fournie, les locaux loués figurent au budget.

#### *4. Quelles ont été les réponses données aux questions et remarques faites par la sous-commission au sujet de l'exercice 2004*

RAS.

#### *5. Sujets sensibles pour le Conseil communal*

Selon le chef de service, il y a lieu d'être attentif à l'entretien courant et différé du parc immobilier. Il n'y a pas d'entretien préventif actuellement.

Des réflexions concernant l'attribution des locaux à usage spirituel peu utilisés sont en cours pour répondre à la demande de salles et lieux de réunions (par exemple : temple de Saint-Luc – postulat M. Dunant).

### **Service de la petite enfance (SPE)**

#### *1. Présentation par le chef de service de l'organigramme, des métiers, spécialités et rôles*

Le SPE est financé à plus de 80% par la Commune de Lausanne.

Le départ à la retraite, après plus de 40 ans d'activités, de l'adjoint au chef de service a été l'occasion de repenser l'organisation du Service de la petite enfance. Il est désormais séparé en deux divisions : la première axée sur les prestations offertes (division opérationnelle), la seconde sur le soutien, l'appui et la logistique (division administrative).

Le chef de service dirige désormais les deux divisions (opérationnelle et administrative) qui sont issues de l'organisation précédente.

Les 8 institutions communales (9 dès le 1.1.2006), les Centres de vie infantine (CVE) ont une origine historique liée au développement des quartiers lausannois. Le premier CVE communal a vu le jour en 1949 dans le quartier de Bellevaux. De plus, il existe 21 institutions privées et subventionnées qui bénéficient d'une couverture du déficit. La Ville de Lausanne a également développé des partenariats avec certaines entreprises privées (CHUV, UNIL, EPFL, La Poste, etc.).

Le service comprend près de 260 personnes dont environ 15 à Chauderon. Le service est donc fortement décentralisé. Les 8 directrices et directeurs de CVE municipaux portent la responsabilité de la qualité de la prestation d'accueil d'enfants. Ces institutions municipales comptent entre 16 et plus de 30 collaboratrices et collaborateurs. A plus de 80%, ce sont des éducatrices de la petite enfance (EPE) formées dans les écoles professionnelles de niveau tertiaire non-HES.

Le métier d'EPE est en pleine mutation. La volonté de l'Office fédéral de la formation et de la technologie (OFFT) en charge de la formation professionnelle non universitaire a défini un cadre plus clair concernant les métiers d'accompagnement de l'enfant. Une formation de base de type CFC (assistant socio-éducatif), puis une formation de niveau école supérieure (ES) qui mène au titre d'éducatrice de l'enfance, et enfin au niveau des hautes écoles spécialisées (HES) une formation d'éducateur social. Toutes ces formations modifient le profil des futurs professionnels de l'enfance qui ne seront plus spécifiquement attachés au jeune enfant (0 à 6 ans) mais pourront agir dans le domaine de l'enfance au sens large (0 à 12 voire 18 ans). A Lausanne, l'accueil de jour des enfants est actuellement organisé pour les enfants de 0 à 10 ans, alors que la loi cantonale en discussion le prévoit jusqu'à 12 ans. De 0 à 7 ans, les enfants sont accueillis dans les CVE, et de 7 à 10 ans dans les APEMS. Cela signifie que l'harmonisation de ces concepts aura un impact sur la formation qui à

l'avenir sera plus exigeante, et que le métier d'éducateur de la petite enfance évoluera. Il faut également souligner le manque important de relève dans la profession, et l'impossibilité légale de recruter à l'étranger pour cette catégorie professionnelle. Il s'agira pour le Service de la petite enfance de s'adapter à cette évolution et de favoriser les synergies avec d'autres services, en particulier le Service de la jeunesse et des loisirs pour le champ professionnel des 6 à 10 ans.

Hormis les éducatrices, chaque centre dispose de personnel de cuisine et de maison et d'un faible pourcentage de secrétariat (entre 20 et 50%).

## ***2. Information par le chef de service sur les éventuels changements significatifs entre le début et la fin de l'exercice 2005 (éventuellement préavis traités ou en cours)***

Cinq nouveaux directeurs (trices).

Sur 9 directeurs de CVE (dès le 1.1.2006), 5 sont nouveaux, dont 4 ont été engagés en 2005. Une attention particulière est nécessaire par ces nouvelles arrivées. Le centre des Jardins de Prélaz est soumis à l'épreuve d'une clientèle particulièrement exigeante de par l'origine des enfants de ce quartier. Certaines limites doivent être posées (les régimes hallal par exemple ne sont pas possibles). Outre les difficultés inhérentes aux situations familiales très délicates, notre toute nouvelle directrice doit faire face à des problèmes liés à une fin de construction jugée insuffisante.

## ***3. Echange d'informations concernant les thèmes transversaux***

### *1. Gestion du personnel – entretiens d'évaluation*

RAS, les procédures sont appliquées chaque année.

### *2. Gestion du personnel – mobbing*

RAS, plutôt des risques de *burn-out* qui ne sont pas directement liés et n'ont rien à voir avec le mobbing.

### *3. Contentieux juridique dans les directions et les services*

Un échange de courrier par avocat pourrait donner lieu à une revendication pour tort moral, mais pour le moment l'affaire est en « stand by ».

Le souci majeur est la liste des factures impayées dues par des parents qui souffrent déjà souvent de précarité.

### *4. Mise en place des mesures de sécurité dans les bâtiments*

L'inventaire technique a eu lieu par les professionnels de la lutte contre les incendies.

La formation des occupants adultes est en cours.

L'exercice pratique est pour l'instant facultatif, avec les enfants il est difficile de trouver le moment idoine pour ne pas trop perturber leur séjour « seulement pour un exercice ».

### *5. Inventaire des locaux utilisés par l'Administration communale*

L'inventaire des locaux loués sera fourni sur demande. L'inventaire des bâtiments appartenant à la Commune est disponible au Service immobilier.

#### **4. *Quelles ont été les réponses données aux questions et remarques faites par la sous-commission au sujet de l'exercice 2004***

Il n'y avait pas de questions ni observations en 2004.

#### **5. *Sujets sensibles pour le Conseil communal***

1. L'environnement politique autour de la petite enfance bouge :

→ La nouvelle loi cantonale est attendue avec impatience.

→ La fondation en gestation pointe à l'horizon.

L'avènement de ces moyens nouveaux devrait profiter financièrement à notre Commune. L'enjeu pour Lausanne est de convaincre les Communes autour de Lausanne de participer à l'effort d'accueil de la petite enfance.

2. L'introduction progressive à la cyberadministration nécessite pour les collaborateurs administratifs une faculté d'adaptation nouvelle.

3. Bureau d'information aux parents (BIP).

En 2005 la décision a été prise de mettre à disposition des parents un bureau d'information. Ce bureau a été installé dans les locaux du 4<sup>e</sup> étage à Chauderon 9. La situation de ce bureau est manifestement inadéquate. Chaque semaine, environ 50 familles débarquent avec enfants et poussettes. Il s'agit surtout de personnes ne parlant pas notre langue et qui demandent une attention particulière.

**14<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à trouver un lieu plus adapté à l'accueil des familles en recherche de garde d'enfants pas encore en âge scolaire (crèche – centre de vie enfantine – mamans de jour).*

## **Service de la jeunesse et des loisirs**

### **1. *Présentation par la cheffe de service de l'organigramme, des métiers, spécialités et rôles***

Depuis 2003 l'organigramme du service a été modifié plusieurs fois. En septembre 2005, le secteur des vacances a été renforcé par l'engagement d'un adjoint à 100%.

Les métiers mis en œuvre dans le Service de la jeunesse et des loisirs sont ceux des « éducateurs sociaux ».

### **Secteur APEMS et Vacances**

L'objectif de ce service, via les prestations des secteurs APEMS et Vacances, est de contribuer à l'accueil collectif de jour d'enfants, à travers le monde des loisirs. Il s'agit de contribuer à l'intégration et de permettre la conciliation de la vie de famille et professionnelle de 7 h 00 à 18 h 30 ou plus, 51 semaines sur 52.

Dit de manière résumée, la mission du Service de la jeunesse et des loisirs est de permettre que pour environ 1400 familles lausannoises, les parents partent au travail « l'âme en paix ».

Depuis octobre 2005, une nouvelle offre, sous forme de centres aérés urbains dans les quartiers, permet aux enfants des quartiers de Prélaz et de Malley de participer aux activités offertes. Le principe est simple : enfants et parents reçoivent de l'information pour cette offre. Il suffit de se retrouver dans les APEMS qui sont ouverts pendant les vacances de 7 h 00 à 9 h 00. Les enfants munis de Fr. 10.– et d'un coupon signé par les parents peuvent ensuite participer aux activités de 9 h 00 à 16 h 00, pendant

les vacances scolaires. En fin d'après-midi, dès 16 h 30, les APEMS sont à nouveau ouverts pour tous pour le retour dans le quartier. Le service n'enregistre aucun mauvais débiteur pour cette activité. La pertinence de cette nouvelle prestation sera évaluée en automne 2006.

### **Délégation à l'enfance et à la jeunesse**

Dès 2005, la séparation sectorielle entre la catégorie « enfance 0-6 ans » et « jeunesse 7-25 ans » n'existe plus. Il n'existe maintenant plus qu'une délégation à l'enfance et à la jeunesse qui recouvre tous les âges (de 0 à 25 ans).

On parle aujourd'hui de travailleurs sociaux hors murs (TSHM) qui vont à la rencontre des jeunes là où ils sont. La philosophie privilégie le pari de faire confiance et de prendre au sérieux les jeunes dans les quartiers. Les « travailleurs sociaux hors murs » sont surtout en activité pendant les vacances et pendant les heures de loisirs des jeunes (les week-ends et les soirs). En réponse à la motion Savary, 4 TSHM ont été engagés et mis à l'œuvre.

Il est à relever aussi la création de la commission interservices, réunissant le SJL, la Brigade de la jeunesse, le Service des sports et celui des Parcs et promenades, qui permet une appréhension transversale de la problématique de la jeunesse dans la ville.

La jeunesse ne connaît pas les frontières communales, ainsi des contacts entre autorités politiques des communes avoisinantes sont souhaitables.

**15<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à favoriser et multiplier les contacts avec les travailleurs sociaux et éducatifs des agglomérations voisines afin de créer des activités sportives ou de loisirs communes pour encadrer la jeunesse.*

#### **2. Information par la cheffe de service sur les éventuels changements significatifs entre le début et la fin de l'exercice 2005 (éventuellement préavis traités ou en cours)**

Avec l'accord du Canton, la Ville de Lausanne pourra transférer le Foyer de Cour à la Fondation La Rambarde.

La cheffe de service s'implique dans la mise en place d'un CFC d'assistant social éducatif qui démarrera en août 2006. Elle participe en outre au projet cantonal de politique socio-éducative.

#### **3. Echange d'informations concernant les thèmes transversaux**

##### *1. Gestion du personnel – entretiens d'évaluation*

L'ensemble des entretiens d'évaluation est effectué chaque année, les 2/3 des descriptifs de fonction sont réalisés, ils sont faits en collaboration avec les personnes concernées.

##### *2. Gestion du personnel – mobbing*

Un cas de licenciement difficile a été réglé à satisfaction en février 2005, le risque pour la Commune semble nul.

En 2005, une situation de gravité majeure a été déclarée sur des éléments de harcèlement et de mobbing. Cette situation est suivie et devrait se résoudre sans problèmes pour la Ville de Lausanne.

En 2006, deux démissions ont été enregistrées ; elles sont liées à des suppositions de harcèlement et de mobbing. A l'écoute des démissionnaires, une partie des faits reprochés se sont avérés véridiques. Malgré les démissions, la Ville s'est préoccupée de trouver des postes pour les démissionnaires. Une personne a retrouvé un emploi à durée déterminée. La personne incriminée a été rencontrée et dûment

avertie par écrit. Le problème semble être résolu et ne devrait pas entraîner de conséquences pour la Commune.

### *3. Contentieux juridique dans les directions et les services*

Dans le cadre des APEMS, dans quelques cas exceptionnels, des enfants sont laissés sous la responsabilité de personnes en cours de formation. Le responsable et la cheffe de service sont dans ces cas exceptionnels atteignables par natel. En principe, le nouveau cadre de référence en matière d'accueil qui entrera en vigueur après l'adoption de la LAJE par le Grand Conseil, permettra de régulariser cette situation.

### *4. Mise en place des mesures de sécurité dans les bâtiments*

A l'exception des bâtiments scolaires, tout le patrimoine est géré par le Service immobilier de la Ville.

### *5. Inventaire des locaux utilisés par l'Administration communale*

L'inventaire doit être fait pour le secteur de la délégation à l'enfance et à la jeunesse. Pour les autres secteurs, APEMS et Vacances, l'inventaire est à jour.

### ***4. Quelles ont été les réponses données aux questions et remarques faites par la sous-commission au sujet de l'exercice 2004***

RAS.

### ***5. Sujets sensibles pour le Conseil communal***

RAS.

## **Service des écoles primaires et secondaires**

Ce service est unique dans le canton, car Lausanne est la seule Commune possédant 12 établissements scolaires sur un même territoire, et qui constitue également une des 10 « régions scolaires cantonales ». Lausanne possède 5 établissements primaires gérant entre 1300 et 1600 élèves et 7 établissements secondaires qui ont chacun entre 800 et 1000 élèves. Ce service sert en particulier de réception centrale pour les parents lors de l'inscription des enfants à l'école et assure des tâches telles que la coordination de la gestion des classes et des élèves.

La convention négociée et signée en 2004 entre la Commune et le Canton a permis de clarifier et de confirmer les fonctions de chacun, et de répartir les tâches entre les directions des établissements et le service, tout en maintenant une efficacité maximale.

Le Service des écoles joue le rôle de 13<sup>e</sup> établissement scolaire virtuel. Il assure aussi des tâches communales relatives aux infrastructures comme la gestion du personnel administratif ou la gestion fiduciaire, et une série de tâches transversales indispensables au fonctionnement harmonieux des 12 établissements.

### ***1. Présentation par le chef de service de l'organigramme, des métiers, spécialités et rôles***

Le chef de service nous a présenté le schéma d'organisation des écoles lausannoises. Celui-ci a la particularité de fonctionner dans le cadre d'une convention qui précise des tâches cantonales confiées à la Ville. Il y a donc interaction entre les directions des établissements hiérarchiquement rattachées à la direction cantonale et les services de la Commune.

Tous les jeudis, la Conférence régionale de Lausanne (CRL) se réunit pour coordonner cette interaction Canton-Commune. Il s'agit de coordonner la gestion des élèves et des classes, de l'administration des établissements, ainsi que des ressources.

Un nouvel organigramme du Service des écoles primaires et secondaires (SEPS) nous a été présenté, il est opérationnel dès le 1.1.06.

Nous avons été particulièrement intéressés par la description du « Réseau des situations problématiques ». Il s'agit d'une coordination régionale qui se réunit deux fois par an et qui rassemble des référents de services spécialisés tant au niveau cantonal que communal, tels que la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO, le SPJ, le Service de psychologie, le Centre régional d'orientation professionnelle, l'Office de l'enseignement spécialisé, le SUPEA, etc.). Il existe quelque 40 situations difficiles qui sont ainsi suivies chaque année. On peut dire qu'il s'agit d'une sorte de « veille » de situations difficiles pour le primaire et le secondaire et on évite ainsi de laisser se dégrader certaines situations. L'accent a été mis sur la multidisciplinarité pour ces cas complexes. Dans ce cadre, les services cantonaux qui travaillent parfois de manière cloisonnée, sont conduits à collaborer entre eux et avec les instances régionales et communales.

Les métiers qui sont opérationnels sur le terrain dans ce service sont :

- le personnel de secrétariat administratif réparti entre Chauderon et les établissements ;
- les concierges d'établissements ainsi que le personnel de nettoyage ;
- environ 200 surveillants de devoirs ont été régularisés. Il s'agit de personnel communal à temps très partiel (en moyenne environ 12%) – Les APEMS du Service de la jeunesse et des loisirs prennent le relais aux heures de midi et après 16 h 00 (devoirs terminés) : environ 60% des élèves bénéficient des deux prestations.

## ***2. Information par le chef de service sur les éventuels changements significatifs entre le début et la fin de l'exercice 2005 (éventuellement préavis traités ou en cours)***

Voir le chapitre préavis, motions et interpellations, pour mémoire 2005/9 Groupe scolaire de Verschez-les-Blanc et 2005/46 Collège Villamont. Rien d'autre à signaler.

## ***3. Echange d'informations concernant les thèmes transversaux***

### ***1. Gestion du personnel – entretiens d'évaluation***

La conduite des entretiens d'évaluation avec l'ensemble du personnel est estimée utile, mais difficile à assumer chaque année. En ce qui concerne les nettoyeuses, elle est déléguée aux concierges des bâtiments, avec l'appui du service. La majorité des situations difficiles ont pu être désamorçées. Quelques situations peuvent nécessiter des déplacements.

Il est relevé que cette procédure d'entretien très exhaustive demande des moyens qui ne sont pas disponibles au service.

### ***2. Gestion du personnel – mobbing***

Pas de notion de mobbing à signaler. Potentiellement une situation de cas de dépression pourrait poser problème, mais ne relève à l'évidence pas d'un cas de mobbing selon sa définition dans la Loi sur le travail.

### ***3. Contentieux juridique dans les directions et les services***

RAS.



#### *4. Mise en place des mesures de sécurité dans les bâtiments*

Un important travail a été effectué par le secteur bâtiments du service. Des fiches de signalisation et d'instructions en cas d'incendie ou autre problème nécessitant l'évacuation des occupants ont été conçues et réalisées. Des brochures de consignes seront distribuées aux établissements.

Il est pratiquement impossible de mettre en œuvre des exercices pratiques annuels d'évacuation. Pour le faire, il faudrait pratiquement un pompier à plein temps selon les dires du chef de service.

En résumé est proposé :

- D'ici à l'été 2006 : fin de l'opération d'affichages systématiques des instructions qui a débuté en 2004.
- Elaboration de brochures d'instructions.
- Les directeurs des établissements seront responsables de la mise sur pied d'un exercice tous les deux ans.
- Un contrôle devrait être mis en place par le service.

#### *5. Inventaire des locaux utilisés par l'Administration communale*

En préambule, nous apprenons que les bâtiments et locaux disponibles et gérés par le service sont sur-occupés. L'inventaire existe et est à disposition sur demande. Les besoins sont tels que le moindre local disponible est immédiatement réutilisé. Une communication transversale permet la réaffectation temporaire optimale.

#### **4. *Quelles ont été les réponses données aux questions et remarques faites par la sous-commission au sujet de l'exercice 2004***

Toutes les observations spécifiques de l'exercice 2004 ont obtenu une réponse satisfaisante de la part de la Municipalité.

#### **5. *Sujets sensibles pour le Conseil communal***

**Remarque :** *La communication vis-à-vis des habitants du quartier concernant le projet de transformation du collège de Villamont sera sensible et mérite un soin particulier.*

Quelques questions complémentaires :

*Guichet central et accueil des élèves allophones – le financement de ces guichets, pour les élèves provenant d'autres établissements du canton, est-il cantonal ?*

Guichet central et accueil des élèves allophones font partie des tâches déléguées, donc financées par le Canton (secrétariats) ainsi que les doyens d'accueil, qui sont des fonctionnaires cantonaux. Seuls les locaux et les infrastructures, qui sont également utiles aux tâches communales, sont à la charge de Lausanne. C'est un des points les plus intéressants de la convention puisqu'il maintient tous les avantages de la cohérence de l'organisation lausannoise mise en place de longue date, mais avec un financement presque essentiellement cantonal.

*Devoirs surveillés – Quelle est la politique de formation pour les surveillants ? Comment sont-ils engagés, quelle est l'exigence à l'entrée, quelle formation initiale et continue, quel est le moyen d'évaluation de la qualité et de la satisfaction par la hiérarchie et par les parents ?*

La partie RH est un des piliers de la mise en place de la nouvelle organisation des devoirs surveillés. L'engagement fait l'objet d'un entretien individualisé, suivi d'un stage d'essai, puis d'un engagement provisoire d'une année, avant une éventuelle régularisation. Parallèlement au stage, une formation

initiale est assurée, ainsi qu'une formation continue des responsables et des surveillants, qui fait partie de leur cahier des charges. Il est matériellement impossible d'organiser une évaluation systématique. Mais une collaboration étroite avec les directeurs d'établissements permet un encadrement des surveillants et un signalement des situations problématiques.

## **Service de santé des écoles**

### ***1. Présentation par le chef de service de l'organigramme, des métiers, spécialités et rôles***

Comme précisé dans le rapport, dès 2006 une convention a été signée pour deux ans entre la Municipalité et le DSAS. Notre Ville pourra donc maintenir les collaboratrices et les prestations auprès des élèves.

Le service comprend quatre types de spécialistes : 7 médecins pédiatres ou de santé publique (à temps partiel), 2 physiothérapeutes (2 EPT), 25 infirmières (15 EPT), 5 assistants sociaux (4,2 EPT).

### ***2. Information par le chef de service sur les éventuels changements significatifs entre le début et la fin de l'exercice 2005 (éventuellement préavis traités ou en cours)***

Le manque d'effectifs provoque du retard dans la restitution des dossiers médicaux aux parents/enfants, qui exige une relecture préalable selon les normes légales. Ils ne sont pas systématiquement restitués, mais délivrés uniquement aux parents/enfants qui le réclament après qu'ils aient été avertis de leur disponibilité. Seuls 20% environ sont réclamés.

### ***3. Echange d'informations concernant les thèmes transversaux***

#### ***1. Gestion du personnel – entretiens d'évaluation***

RAS.

#### ***2. Gestion du personnel – mobbing***

RAS.

#### ***3. Contentieux juridique dans les directions et les services***

RAS, une assurance RC pour les risques professionnels existe.

#### ***4. Mise en place des mesures de sécurité dans les bâtiments***

OK, organisée par la direction.

#### ***5. Inventaire des locaux utilisés par l'Administration communale***

RAS.

### ***4. Quelles ont été les réponses données aux questions et remarques faites par la sous-commission au sujet de l'exercice 2004***

RAS.

### ***5. Sujets sensibles pour le Conseil communal***

La convention avec le Canton permet à Lausanne de maintenir ses prestations, voire de les adapter à sa spécificité.

L'obésité chez les jeunes (le rapport mentionne le projet de prévention dans le cadre d'Agenda 21) : faut-il faire plus ?

**16<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à intensifier le programme de lutte contre la sédentarité et l'obésité des enfants.*

## **Service de psychologie scolaire**

### **1. Présentation par la cheffe de service de l'organigramme, des métiers, spécialités et rôles**

Ce service est jeune, il a été mis sur pied en novembre 2002.

Le service compte en tout près de 40 équivalents plein temps, qui se répartissent de la manière suivante : **32,50 EPT** travaillant dans l'école ordinaire, **3,25 EPT** dans l'enseignement spécialisé (classes d'intégration et de langage), **un** responsable régional (R.R.P.P.L.S : responsable régional des prestations de psychologie, de psychomotricité et de logopédie en milieu scolaire) qui est en même temps la cheffe de service. S'y ajoutent les postes administratifs qui couvrent les besoins de secrétariat et de la réception (pour **2,2** équivalents plein-temps) **de 0,80** de remplacement).

La répartition dans les professions est de 21 psychologues (14 EPT), de 23 logopédistes (14 EPT) et de 8 psychomotriciennes (6,25 EPT). L'administration emploie 2,2 EPT.

Dans le contexte cantonal, Lausanne représente une région qui est comme les autres, rattachée directement au DFJ (Département de la formation et de la jeunesse). Une convention signée en septembre 2003 régit un mandat de prestations et assure au service un revenu qui est basé sur un calcul cantonal estimant nécessaires 2,5 EPT pour 1000 élèves primaires et secondaires.

### **2. Information par la cheffe de service sur les éventuels changements significatifs entre le début et la fin de l'exercice 2005 (éventuellement préavis traités ou en cours)**

Les conditions salariales ont été examinées en fonction d'une harmonisation cantonale. Lausanne se situe dans la moyenne cantonale. De ce fait, il a été possible d'assurer les acquis pour les personnes anciennes, qui avaient des salaires plus élevés que la moyenne cantonale.

Les 10 responsables régionaux sont coordonnés par le SESAF (Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation).

→ Environ Fr. 100'000.– sont désormais mis à disposition par le Canton, pour la formation continue et de pointe en faveur du personnel spécialisé du service.

→ Un ajustement des pratiques est favorisé par le Canton.

### **3. Echange d'informations concernant les thèmes transversaux**

#### **1. Gestion du personnel – entretiens d'évaluation**

OK.

#### **2. Gestion du personnel – mobbing**

La cheffe de service a dû licencier une personne pour justes motifs. Le cas est connu du Service juridique de la Ville. La seule revendication connue est le souhait de cette personne de pouvoir réintégrer son poste. Le risque maximal représente deux ans de salaire (7000\*13\*2).

3. *Contentieux juridique dans les directions et les services*

RAS.

4. *Mise en place des mesures de sécurité dans les bâtiments*

Pas concerné.

5. *Inventaire des locaux utilisés par l'Administration communale*

Trois locaux sont loués.

4. ***Quelles ont été les réponses données aux questions et remarques faites par la sous-commission au sujet de l'exercice 2004***

RAS.

5. ***Sujets sensibles pour le Conseil communal***

La nouvelle répartition Confédération – Canton pourrait avoir des conséquences sur les subsides AI qui permettaient jusqu'à présent d'offrir un encadrement pour les enfants en difficultés. Les prestations offertes aux enfants qui sont suivis dans les classes spécialisées pourraient être mises en cause.

Selon la cheffe de service, le calcul cantonal de la dotation en personnel ne tient pas compte de l'évolution de la réalité. Ce calcul est de 2,5 spécialistes pour 1000 enfants selon de nouvelles règles cantonales, soit 1 poste de logopédiste... pour 1 poste de psychologue... pour 0,5 poste de psychomotricienne... soit 2,5 postes des spécialistes attribués pour 1000 élèves.

Si on reprend cette répartition : 2/5 des demandes sont absorbés par les logopédistes, 2/5 des demandes vont aux psychologues et 1/5 aux psychomotriciens.

En 2005, il y a eu environ 120 demandes de bilan logopédique non satisfaites. Il y a aussi eu environ 30 demandes en psychomotricité, un peu moins en psychologie. Ceci s'explique par le fait que les réponses des logopédistes et des psychomotriciens sont binaires en général : soit il faut un traitement... soit il ne faut pas un traitement. Donc, lorsque leur agenda est plein, il est plein et ceci pour assez longtemps. L'éventail des réponses est plus large pour les psychologues : pointage... entretien de famille... soutien à l'enseignante... soutien proprement dit... etc. Ces demandes sont en augmentation, notamment dues à l'augmentation des exigences scolaires. Le risque est grand de voir plus d'enfants en difficultés scolaires laissés pour compte.

Le chiffre avancé est le résultat du sondage effectué par la cheffe de service dans les professions et de manière empirique (liste des demandes chez chaque spécialiste), sur « l'état des lieux » à la fin de l'année civile 2005.

Nous avons environ 1000 nouvelles demandes par année sur 13'500 élèves. Ces 1000 nouvelles demandes sont donc à répartir pour 2/5 pour les logopédistes : soit 400 nouvelles demandes.

Avec 120 demandes logopédiques non satisfaites, c'est plus du quart des demandes logopédiques habituelles dans lesquelles nous ne pouvons nous impliquer.

La Commission de gestion est préoccupée par le fait que tous les élèves signalés par les établissements scolaires ne peuvent bénéficier gratuitement des services des spécialistes du service par manque de moyens.

**17<sup>e</sup> observation : La Municipalité est invitée à renforcer la prise en charge et le suivi logopédique en milieu scolaire.**

## **Service dentaire scolaire**

### **1. Présentation par le chef de service de l'organigramme, des métiers, spécialités et rôles**

L'administration du service dentaire est localisée à la rue de Genève N° 52, le groupe orthodontique à Montbenon, et les cabinets conservateurs dans 7 établissements scolaires.

A la route de Genève, le chef de service dispose d'une administration de 2 personnes. Le secrétariat des 2 prophylaxistes y est situé aussi. (Total 3,3 EPT.)

A Montbenon, trois cabinets en orthodontie dits « rouge », « vert » et « bleu » sont tenus chacun par un spécialiste en orthodontie et une assistante en médecine dentaire. Une assistante en radiologie dentaire, un laboratoire dentaire tenu par un technicien dentiste et une secrétaire/assistante en médecine dentaire font partie de l'effectif de la rue de Genève (Service dentaire). (Total EPT 8,75.)

Dans les établissements de Boissonnet, Croix-Rouges, Montchoisi, Mon-Repos, Pierrefleur, Prélaz et Saint-Roch, des cabinets en pédodontie sont installés. Cinq fonctionnent à plein temps, un cabinet à 90% et un cabinet à 60%. (Total 13 EPT.)

En tout 32 personnes (25,15 EPT) travaillent dans ce service.

La visite de dépistage est obligatoire dans le canton pour tous les élèves. Il s'agit d'un regard rapide dans la bouche. La visite de dépistage ne dispense pas d'un examen complet.

En moyenne 78% des élèves de 1<sup>re</sup> année enfantine s'inscrivent au Service dentaire pour des examens complets.

### **2. Information par le chef de service sur les éventuels changements significatifs entre le début et la fin de l'exercice 2005 (éventuellement préavis traités ou en cours)**

RAS.

### **3. Echange d'informations concernant les thèmes transversaux**

#### **1. Gestion du personnel – entretiens d'évaluation**

Le présent chef de service, entré en fonction en juin 2004, a tenu les entretiens pour la première fois cette année, au minimum une heure par personne. Ils sont considérés comme utiles par le chef de service. Celui-ci se dit satisfait de l'aide apportée par les RH.

Le directeur du département a signalé aux commissaires qu'il a demandé à une entreprise de mettre en place un processus de *coaching* du personnel suite à l'apparition récurrente de difficultés de collaboration. Les entretiens de collaboration sont d'ailleurs obligatoires.

#### **2. Gestion du personnel – mobbing**

RAS.

#### **3. Contentieux juridique dans les directions et les services**

Il existe une assurance RC professionnelle en cas d'erreurs d'actes médicaux.

*4. Mise en place des mesures de sécurité dans les bâtiments*

Les plans d'évacuation existent pour les cabinets conservateurs, ainsi que d'exercices. Par contre, pour le secrétariat et le Groupe de Montbenon, il n'y a que des plans d'évacuation. La répondante sécurité est en lien avec l'ingénieur de sécurité de la Ville.

*5. Inventaire des locaux utilisés par l'Administration communale*

Les locaux rue de Genève sont propriétés de la Caisse de pensions de la Ville, les locaux de Montbenon sont gérés par le Service immobilier.

**4. *Quelles ont été les réponses données aux questions et remarques faites par la sous-commission au sujet de l'exercice 2004***

RAS.

**5. *Sujets sensibles pour le Conseil communal***

RAS.

## **Conclusion**

Nous remercions tous les chefs de service de la Direction de l'enfance, de la jeunesse et de l'éducation rencontrés pour leur disponibilité et leur volonté de collaboration. Nous sommes satisfaits des explications données et avons surtout apprécié les actions faites en référence aux décisions prises par le Conseil Communal.

## CHAPITRE VI

# DIRECTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DE L'ENVIRONNEMENT

### Préambule

#### Thèmes transversaux

##### *Gestion du personnel*

Les entretiens prévus par le règlement se déroulent selon le schéma fixé par ce dernier. Au niveau du Secrétariat général, on met en évidence le caractère social que revêt le salaire pour la famille, et l'on considère donc qu'il ne doit pas être touché par les résultats des entretiens. Les mesures doivent être d'un autre ordre (fixation d'objectifs, cours de formation). Toutefois, il est précisé dans un service que ces résultats peuvent être invoqués en cas de procédure de licenciement. Il est relevé au Service du travail que 5-10% des collaborateurs ne sont pas satisfaits de l'appréciation portée sur leur travail. Pas de cas de mobbing perçus. Les difficultés qui apparaissent sont parfois résolues avec l'apport d'un responsable de ressources humaines.

##### *Contentieux*

Le Service social a un cas pendant au Tribunal administratif, le recours d'une collaboratrice licenciée pendant sa période d'essai.

Au Service des parcs et promenades, deux cas sont à signaler : le conflit engendré par la réfection de la toiture de Mon-Repos et le procès civil intenté par la famille de la personne qui avait passé par-dessus la barrière du parking de Montbenon (le procès pénal avait blanchi la Ville, en particulier le chef de service).

##### *Mesures de sécurité*

A Chauderon, des mesures simples sont rappelées aux collaborateurs par le Service immobilier qui est l'instance responsable ainsi que par l'ingénieur de sécurité. Il n'y a pas eu d'exercice, des cours sont planifiés au cours de cette année pour former des responsables d'étage. Le Service social attend le plan d'évacuation que doit présenter l'ingénieur de sécurité à la suite de la visite des locaux effectuée par le Service de secours et d'incendie. Parcs et promenades n'a pas de locaux où se posent des problèmes de sécurité (le seul immeuble qu'occupe le service, à la Bourdonnette, est de plain-pied et permet de sauter par la fenêtre...).

##### *Inventaire des locaux privés loués à des tiers*

La sous-commission a obtenu la liste des locaux loués par l'Administration pour ses besoins : les Services social, du travail et des parcs et promenades sont concernés. Ces services ont même fourni la liste complète des locaux qu'ils occupent, parfois même avec leurs surfaces. Si des pièces manquent à l'inventaire demandé de longue date à la Municipalité, ce n'est apparemment pas dans cette direction qu'il faille chercher les responsabilités.

## **Conséquences de Prestations 2004**

Secrétariat général : 0,5 poste en moins, subventions réduites, cadeau aux nonagénaires rapetissé.

Service de l'environnement, de l'hygiène et du logement : suppression de l'Office de l'environnement et du contrôle alimentaire qui ont été repris par le Canton.

Assurances sociales : suppression de l'édition sur papier du guide pour les aînés.

Service du travail : l'objectif fixé était une diminution des charges de 3% ; elle sera en fait de 7,74% au début 2007 : suppression du poste de la préposée à la main-d'œuvre étrangère, diminution des charges de fonctionnement du Bureau des emplois temporaires subventionnés, diminution des salaires des participants au Programme communal d'emplois temporaires.

Service social : baisse de la subvention pour repas au Groupe d'accueil et d'action psychiatrique, suppression d'un échelon hiérarchique au Centre social régional, frais d'entretien à charge des locataires des logements d'urgence, participation aux frais des clients de l'Unité d'assainissement financier.

Service des parcs et promenades : passage de 6 à 3 équipes dans les cimetières, remplacement de professionnels par du personnel non qualifié. Sept postes ont été supprimés (architecte, ouvrier, chefs de chantier, horticulteurs), cinq ont été créés (prestations rémunérées pour l'Etat de Vaud et parc de Sauvabelin). Du début à la fin de l'année, l'effectif a ainsi passé de 280,5 équivalents plein temps à 278,5.

## **Secrétariat général**

Le Secrétariat général est l'organe de coordination de diverses actions sociales subventionnées, de réflexion sur les politiques suivies ; c'est l'interlocuteur de la région pour l'appréhension des problèmes sociaux. Le préavis sur la définition d'un cadre général de la politique sociale communale et sa mise en œuvre dans le champ d'activité de la Direction de la sécurité sociale et de l'environnement a été déposé en 2005. Il fixe des objectifs, propose de fixer des priorités, de créer des arbitrages. La Commission de gestion appelle de ses vœux un débat sur les questions suivantes que soulève le préavis :

- Qu'est-ce qui relève de la collectivité publique ou des services sociaux généralistes (comme Caritas, le Centre social protestant, le Groupe d'accueil et d'action psychiatrique, pro Infirmis, pro Senectute, tous subventionnés) ?
- Que peut-on offrir, que n'offre-t-on pas qui serait nécessaire ?
- Quels sont les acteurs par thème (handicap, vieillesse, toxicomanie) ?
- Qui paie quoi ? La Ville paie des contributions directes et concourt encore à la facture sociale qui répartit les frais entre le Canton et les Communes. Que fait la Confédération ?
- Comment faire participer les Communes de l'agglomération lausannoise à une action sociale qui touche aussi leurs habitants ? (On notera que lorsque la Ville demande que la Communauté d'intérêt pour la formation élémentaire des adultes respecte la clause de domiciliation lausannoise pour les bénéficiaires de l'aide apportée, on se heurte à la question existentielle de savoir qui a le droit de briser la confidentialité du lieu de domicile. Ne se compliquerait-on pas à dessein la vie ?)
- Qu'est-ce qui dans l'action sociale ressortit à la santé publique et comme tel demande une intervention financière cantonale ?

Voilà des préoccupations du Secrétariat général partagées par la Commission de gestion. Ces problèmes doivent être débattus si l'on veut que le pouvoir politique du Conseil communal puisse



s'exercer et que la Commission de gestion puisse contrôler l'application des décisions prises. Pour l'heure, la Commission ne peut que prendre acte des intentions de l'organe examiné.

### **Service des assurances sociales**

Au Service des assurances sociales, il existe une procédure d'opposition aux décisions qui évite le recours direct à un tribunal. 95% des oppositions sont rejetées et la décision ouvre les droits de recours. Mais il ne s'agit donc pas d'un contentieux avec la Ville à proprement parler.

L'information interne se fait par des réunions des huit cadres à quinzaine, puis chaque chef de bureau réunit ses collaborateurs (10 à 18 personnes). Depuis trois ans, chaque collaborateur établit un rapport mensuel recensant satisfactions, insatisfactions et propositions à l'intention du chef de service, qui apporte réponse aux demandes.

L'annualisation de la durée de travail (à la carte) est appliquée. C'est le service pilote de la direction dans ce domaine depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005. La satisfaction est générale quant au principe, même si la bonne marche du service ne permet pas de faire droit à toutes les demandes et cause ainsi quelques frustrations.

Les logiciels de gestion sont acquis dans le cadre d'une collaboration avec des organismes analogues de Suisse romande. Leur introduction, qui conduit au désengagement du Service d'organisation et d'informatique, a été assez lente.

Les personnes qui n'émergent plus à l'aide sociale perdent tout ou partie de l'aide accordée pour payer leurs cotisations d'assurance. Leur cas doit être signalé à l'Organe cantonal de contrôle de l'assurance maladie pour régularisation. On sait que cette communication a posé des problèmes en raison des procédures très lourdes mises en place (contrôle manuel d'épaisses listes imprimées, fournies pourtant par des ordinateurs). La question est enfin réglée à satisfaction grâce à des adaptations informatiques. Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, on recensait 35'941 personnes subsidiées (!). Parmi celles-ci, certaines étaient totalement exonérées du paiement des primes d'assurance, à savoir 8919 bénéficiaires de prestations complémentaires AVS/AI et 6794 du revenu d'insertion.

En raison de l'assurance maternité fédérale entrée en vigueur, les montants destinés à l'allocation de naissance seront moindres, mais les contrôles à faire toujours aussi nombreux.

### **Service de l'environnement, de l'hygiène et du logement**

L'année 2005 a vu la disparition de l'Office de l'environnement dont les tâches sont reprises (en principe...) par le Canton, ainsi que la cessation du contrôle alimentaire lui aussi exercé maintenant par le Canton (cinq postes de contrôleurs ont été supprimés à la Ville). Il est trop tôt pour dresser un bilan de ces transferts.

La Ville continue à offrir à la population les services de spécialistes des champignons. Un ancien inspecteur des denrées alimentaires donne des cours d'hygiène alimentaire et surveille la qualité des repas servis dans des institutions de la Ville.

Un coordinateur chargé de dossiers transversaux a été désigné : il dépend directement de la direction, mais est rattaché administrativement à ce service. Ses principaux dossiers sont les relations entre la police et les questions liées à la toxicomanie ainsi que la problématique des chiens dangereux, qui prend de plus en plus d'importance, en lien avec le projet de loi cantonale ; ces dossiers sont traités en collaboration avec le vétérinaire cantonal et avec celui de la Ville.

En matière de construction de logements, on constate une différence entre les projets échafaudés et réalisés. Quant à la rénovation de logements subventionnés ou dont le loyer est sous surveillance, elle

bénéficie de l'aide cantonale et communale qui permet de ne pas augmenter les loyers d'autant que cela serait le cas légalement dans le marché libre ; la collectivité prend ainsi en charge de 20 à 30% de l'augmentation possible. Dans 68% des cas, les demandeurs de logement de culture étrangère se heurtent aux réticences des gérances ; la Ville doit donc prendre des mesures en leur faveur.

En fonction du degré de pénurie, le Service du logement donne un préavis au Canton lorsque la rénovation d'un immeuble est projetée et que se pose la question de la répercussion du coût des travaux sur les loyers. C'est alors le Canton qui peut être attaqué et non la Ville. Il n'y a donc pas de contentieux de cette nature.

A la fin de l'année, on dénombrait 687 dossiers actifs de demande de logement subventionné. Ils concernent des candidats qui, au cours des trois derniers mois, se sont présentés au service et ont effectué une recherche de logement au moins. La demande la plus forte porte sur les trois-pièces (230). 629 locataires de logements subventionnés ont déménagé au cours de l'année, ce qui correspond à un taux de rotation de 8,4% du parc des logements de ce type.

### **Allocation au logement**

L'allocation au logement a été accordée au début de manière restrictive, pour éviter une explosion des demandes. 1073 requêtes ont été présentées depuis novembre 2004, date de la mise en place de l'allocation. A fin 2005, 211 familles en bénéficiaient et 34 dossiers étaient en phase de régularisation. Les demandes ayant été moins nombreuses que prévu, une lettre d'information incitative a donc été envoyée dans certains quartiers ciblés.

L'information a initialement été faite de la manière suivante :

- la presse locale a publié un article lors de l'adoption du préavis 2003/43 sur la nouvelle politique communale du logement ;
- le service a fait distribuer 16'000 petits dépliants tout ménage dans les quartiers à prédominance populaire ;
- les collaborateurs du service ont organisé visites et séances afin d'expliquer l'allocation aux responsables de la location des grandes gérances de la place (environ 12 gérances), ainsi qu'à la Chambre vaudoise immobilière ;
- les principaux acteurs sociaux ont également été contactés par les collaborateurs du service (Centre social protestant, Caritas, Armée du salut, Fédération romande des consommateurs, Service social Lausanne, Unité d'assainissement financier de la Ville, etc.).

Aujourd'hui, l'information s'effectue ainsi :

- le service identifie les quartiers (rues) dans lesquels les contribuables sont le plus concernés ; puis dans ces quartiers (rues), il sélectionne uniquement les familles avec enfant(s) (grâce au Contrôle des habitants) et il procède à l'expédition ciblée d'une lettre expliquant brièvement le fonctionnement de l'allocation ;
- le site Internet de la Ville donne la possibilité aux habitants de calculer leur éventuel droit à l'allocation ;
- les candidats à un logement subventionné sont systématiquement invités à envisager l'allocation comme alternative à leur demande.

## **Service du travail Lausanne**

L'inspection du travail fait l'objet d'un mandat de prestation entre le Département de l'économie et la Commune de Lausanne. Son objectif est de préciser les modalités de collaboration, de coordination et de surveillance entre les Inspections cantonale et communale du travail sur les aspects suivants :

- coordination entre les différentes instances chargées de la surveillance du marché du travail ;
- harmonisation cantonale des pratiques ;
- surveillance de l'Inspection lausannoise par le Service cantonal de l'emploi ;
- base de données informatiques ; aspects financiers ; rapport d'activité annuel et statistiques.

Ce mandat de prestation a été signé le 16 janvier 2006.

Les domaines de l'hôtellerie-restauration et du bâtiment sont contrôlés directement par des commissions spécialisées qui dépendent des partenaires sociaux et de l'Etat de Vaud.

La constatation du travail au noir débouche sur une information à l'autorité compétente.

Le contrôle des institutions subventionnées est presque terminé et n'a pas révélé de gros problèmes.

Des séances régulières réunissent les différentes unités pour assurer l'information interne.

### **Service social Lausanne**

Dans ce service, le domaine de la sécurité recouvre un aspect particulier : celle des employés dans l'exercice de leur fonction. En effet, les demandeurs d'aide sociale peuvent parfois se laisser aller à des menaces, voire des actes violents, à l'encontre de leurs interlocuteurs. Des principes de conduite sont donc édictés pour les collaborateurs du service, des cours leur sont dispensés s'ils le souhaitent, des procédures d'alarme mises en place, un soutien psychologique apporté si nécessaire. La police peut être invitée à assister à certains entretiens, en étant visible ou pas.

L'information interne est très développée : bulletin, séances d'information par groupe, par unité ou plénière (150 personnes). L'évolution de l'aide sociale et des normes l'exige.

En effet, l'introduction du Revenu d'insertion (RI) au 1<sup>er</sup> janvier 2006 a exigé une intense préparation. Rappelons que ce revenu réunit ce qui constituait l'aide sociale et le revenu minimum d'insertion.

#### **Centre social régional (CSR)**

L'affinement des méthodes se poursuit. On enregistre avec satisfaction le désir, conforme à nos vœux, de voir l'assistant social en mesure de se concentrer sur sa fonction première, le travail social. Et d'apprendre que des membres du Groupe Ressources se livrent à des enquêtes de voisinage pour déceler ainsi certains types de fraudes éventuelles.

Progrès a progressé et ne fait plus l'objet d'acribes critiques. Sa lenteur est toutefois déplorée, en particulier dans les paiements casuels (6800 par mois).

Un document volumineux a été édité en avril 2006 avec pour sujet *le système de contrôle interne appliqué à la prestation financière du revenu minimum*. Il traite les thèmes suivants : « Que contrôle-t-on ? Comment contrôle-t-on ? Que fait-on des non-conformités ? ». C'est la formalisation de la démarche entreprise en 2005 pour mettre en place ce contrôle interne demandé en particulier par la Commission de gestion. Le rôle et la responsabilité de chacun dans l'octroi d'une aide sont ainsi fixés. Reste aux organismes compétents (Contrôle cantonal des finances, Service de la révision) à valider la démarche.

L'absentéisme est toujours aussi élevé. C'est ainsi que deux assistants sociaux et deux « administratifs » sont engagés pour effectuer les remplacements.

Un énorme effort a été fait pour apporter un maximum de garanties que l'aide sociale est allouée à bon escient. La nécessité de cette remise en cause a eu de la peine à être admise dans un passé pas si

lointain. Qu'il nous soit permis de conclure en citant ce proverbe chinois : *si tant a été fait, c'est qu'il y avait beaucoup à faire.*

### **Unité d'assainissement financier (UnAFin)**

Un poste de moins sera attribué à l'assainissement pour être consacré à la prévention ciblée sur trois groupes :

- les jeunes de 18-25 ans, dans le cadre du Revenu d'insertion ;
- les familles avec un nouvel enfant, en collaboration avec pro Familia;
- les nouveaux chômeurs, avec l'Office régional de placement.

Des collaborations sont envisagées avec le Centre social protestant, la Fédération des consommateurs, le Département de la santé et de l'action sociale.

La prévention et l'information sont essentielles, puisque 90% des personnes qui recourent aux conseils de l'unité le font trop tardivement.

Le rôle de l'UnAFin n'est en aucun cas de se substituer, même provisoirement, à un client pour payer des traites. Par ailleurs, on peut s'étonner que l'action de cette unité s'étende aux fonctionnaires lausannois qui n'habitent pas la commune.

### **Service des parcs et promenades**

Les entretiens d'évaluation se déroulent selon les directives générales. Le chef de service constate que son entreprise y consacre pas moins de 700 heures annuellement.

Les dégâts causés au Parc Bourget sont toujours aussi déprimants ; ils ont la même ampleur qu'ils soient dus à des fêtes occasionnelles ou aux occupations du week-end.

Certains préavis tardent à être bouclés. On citera celui de l'Orangerie de Mon-Repos (accepté le 4.5.1999 par le Conseil communal), de la Brouette (11.6.2002), des chiens (8.4.2003), des places de jeux (29.4.2003). La raison est généralement que l'on est dans l'attente de l'échéance du dépôt de garantie. Mais cette situation rend problématique le contrôle démocratique des travaux.

Les conditions climatiques ont nécessité beaucoup de travaux de réparation.

La Ville entretient, contre rémunération, des surfaces qui appartiennent au Canton, ce qui a entraîné la suppression de 4 postes cantonaux et la création de 3 postes communaux... Le travail est facturé à l'heure. Selon une estimation des surfaces à entretenir, le montant annuel global devrait tourner autour de Fr. 330'000.—. Le Canton paie à part les marchandises nécessaires.

\* \* \* \* \*

Notre souhait était de pouvoir faire une visite impromptue dans un abri de nuit, impromptue au sens qu'elle était annoncée, mais la date pas précisée. Ce ne fut pas chose possible, parce qu'un chef hiérarchique devait être présent. Reste à nous présenter comme client dans cet abri, le contrôle sera moindre. Mais soyons satisfaits que cette clause de surveillance, d'ailleurs générale dans le cadre des investigations de la Commission de gestion, ne s'applique pas aux chefs de service ou à la directrice.

Pour conclure, nous constatons que de nombreux secteurs de cette direction ont effectué une profonde mutation, sous l'emprise des événements et l'impulsion de nouvelles personnes. Nous nous félicitons

de voir que l'on poursuit la réalisation des objectifs qui avaient été fixés à l'issue des contrôles controversés effectués par les organes compétents et auxquels nous avons souscrit.

D'autres mutations sont encore envisagées, comme la disparition du Secrétariat général, liée au départ de son chef. Nous nous plaignons à relever que cet organe était le lieu d'une réflexion indispensable et nourrie sur l'action sociale de la Ville. Nous espérons que le flambeau sera efficacement repris dans la nouvelle organisation.

La sous-commission de gestion prend acte de toute cette évolution en cours et s'abstient d'y ajouter son grain de sel sous la forme d'observations. Elle adresse ses remerciements aux personnes qui l'ont aimablement reçue, Madame la directrice, Madame et Messieurs les chefs de service, qui lui ont fourni tous les renseignements demandés.

Ainsi se termine un mandat qui fut parfois très mouvementé.

## CHAPITRE VII

### DIRECTION DES SERVICES INDUSTRIELS

#### Préambule

De manière générale, la Direction des SIL s'engage pour sécuriser son approvisionnement énergétique et en faveur des énergies renouvelables ou moins polluantes. Elle prépare aussi activement l'ouverture du marché de l'électricité et est particulièrement attentive à la mise en place de mesures de sécurité et vise à développer le service public en matière de multimédia.

Les événements marquants de l'année 2005 sont les suivants :

- renouvellement de la certification ISO 9001:2000,
- introduction du logiciel SAP,
- renforcement de l'organisation commerciale,
- augmentation du capital d'EOS Holding afin de maintenir le niveau de la part de la Ville (20%) dans cette société,
- création d'un « Pôle Suisse Occidentale »,
- initiation d'une convention d'actionnaire CVE-RE visant à maintenir une majorité de cette société en mains publiques,
- création de Citycable,
- mise en œuvre de partenariat divers (RhôneEole, Spontis, Securelec Vaud SA, ...),
- promotion du développement durable (promotion des véhicules à gaz par la construction d'une deuxième station de remplissage, promotion des véhicules électriques, marquage « Display », production de biogaz à la ferme des Saugealles, etc.),
- mise en place d'une démarche éthique.

La sous-commission de gestion s'est intéressée, outre les thèmes spécifiques à la Direction des SIL, aux thèmes transversaux retenus (mobbing, contentieux, sécurité, gestion du personnel et Prestations 2004).

#### **Thèmes transversaux**

##### ***Mobbing***

Nos entretiens avec les différents chef-fe-s de service et le responsable des ressources humaines ont mis en évidence deux cas de conflit de travail : l'un, dénoncé par le SSP, a été résolu par une procédure de transfert, l'autre, moins évident est en voie d'investigation.

La mise en place d'une démarche éthique et la réalisation d'un audit éthique ont conduit à la création de deux entités : une commission d'éthique et un bureau des différends. Ce dernier, qui fonctionne depuis mi-mars 2006, n'a pas encore reçu de demande. Il conviendra de suivre son évolution en 2006. Notons que l'audit a montré que les principales attentes des collaborateurs en matière de gestion de

ressources humaines sont : la garantie d'égalité de traitement entre les services, le traitement des inégalités salariales et la transparence des procédures.

**18<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à tenir compte des résultats de l'audit des SI, notamment en matière de gestions des ressources humaines en promouvant la garantie d'égalité de traitement entre les services et la transparence des procédures dans tous les services de l'Administration.*

### **Contentieux**

Les sommes soumises à contentieux sont relativement stables, leur volume varie entre Fr. 500'000.– et Fr. 850'000.–, soit environ 0,2 à 0,3% du chiffre d'affaires. Les petits débiteurs sont concernés à hauteur de Fr. 40'000.– à Fr. 50'000.–. La suppression d'un poste dans le cadre de Prestations 2004 a pour conséquence que la comptabilité « laisse aller plus loin » les impayés des petits débiteurs avant d'intervenir. Les frais de rappels ont été augmentés sensiblement en mai 2005.

### **Sécurité**

Le dicastère des SI joue un rôle moteur et exemplaire en matière de sécurité. Cela est dû au fait que les activités professionnelles de ses services sont souvent à risques, donc soumises à des procédures strictes, mais aussi à une volonté de la direction et des responsables. Les accidents professionnels sont toujours en diminution et nous avons pu constater que les panneaux d'information en matière de sécurité et les moyens personnels de protection sont largement utilisés.

Une fuite d'acide chlorhydrique à l'usine de Pierre-de-Plan a mis en évidence une adéquation du comportement du personnel en cas de crise, mais une absence de description (plans, photos, descriptif, etc.) immédiatement accessible pour les services d'urgence de cette installation.

### **Gestion du personnel et Prestations 2004**

Les programmes d'économies engagés par la Ville et les compressions de personnel font dire aux chef-fe-s de service et aux différents responsables que la limite inférieure des effectifs est souvent atteinte. Ces deux remarques relevées lors des visites de la sous-commission l'illustrent : « *Aujourd'hui les effectifs sont justes, il faut des collaborateurs très performants.* » et « *Les effectifs limés et les nombreux chantiers pourraient être à l'origine des quelques accidents professionnels.* »

Par ailleurs, l'ensemble des chef-fe-s de service relève les problèmes de recrutement de personnel consécutifs à la diminution de deux classes de salaire à l'engagement et à l'étalement des annuités. Ils relèvent aussi l'inégalité de traitement créée entre les anciens et les nouveaux collaborateurs. Ils déplorent tout particulièrement de ne plus pouvoir trouver de personnel formé acceptant les nouvelles conditions salariales pour des professions pénibles telles qu'électriciens de réseaux, installateurs sanitaires, monteurs en chauffage ou thermiciens ou pour des professions « hi-tech » comme les électroniciens en multimédia.

**19<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à présenter la politique qu'elle entend suivre, notamment en matière salariale et de formation, pour résoudre les problèmes de recrutement qu'elle rencontre dans certains secteurs professionnels.*

Une autre disposition est particulièrement critiquée par l'ensemble des collaborateurs et chef-fe-s de service confrontés à des missions impliquant des déplacements sur des chantiers lointains : la suppression de « l'indemnité de panier ». Cette indemnité de Fr. 15.–, supprimée dans un but d'économie, assurait aux travailleurs une couverture partielle de leurs frais de repas de midi. Depuis sa suppression, les collaborateurs engagés sur des chantiers extérieurs reviennent prendre leurs repas à leur base. Il en résulte des déplacements inutiles, coûteux en temps et polluants.

## Service du développement stratégique

Ce service, qui a remplacé l'ancien Secrétariat général, est responsable de la gestion stratégique du dicastère, de son administration, de la sécurité et de la formation, dont celle des apprentis.

Ce service a été très actif dans la conclusion des différents partenariats dans lesquels les SI se sont engagés. Par ailleurs, il est en mesure de souligner que l'approvisionnement électrique de la ville est sécurisé par des contrats portant sur des volumes et des prix connus jusqu'en 2015 pour 80% des besoins. Notons que la Ville est propriétaire d'environ 35 à 40% de ses besoins électriques.

## Service du gaz et chauffage à distance

Le chef de ce service nous a fait part de la difficulté à trouver un responsable de la distribution du gaz, surtout en raison du fait que la formation de gazier est peu répandue en Suisse. Il relève aussi l'installation d'une deuxième station de remplissage de gaz à la Borde et la diversification des modèles de voitures fonctionnant avec ce combustible. Les membres de la sous-commission apprennent le peu d'intérêt que suscitent les véhicules fonctionnant au moyen de ce type de carburant auprès des autres directions, ils s'en étonnent et le déplorent.

Relevons que la division énergie du Service du gaz s'est fortement engagée en faveur de la campagne « Display » puisqu'elle a étiqueté 146 bâtiments sur les 242 bâtiments engagés en Suisse romande. Cette campagne vise à « *encourager toute autorité locale à afficher volontairement les performances énergétiques et environnementales de ses bâtiments publics, en utilisant le modèle de l'étiquette des appareils électroménagers* »<sup>1</sup> et est accompagnée d'un module didactique à l'intention des écoles.

**20<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à inciter tous les services de la Ville à acquérir des véhicules à gaz lorsqu'ils renouvellent leur parc automobile.*

Les commissaires ont en outre eu l'occasion de visiter le chantier du prolongement du réseau de gaz à Lutry.

## Service de l'électricité

Les commissaires ont pu visiter la centrale électrique de Lavey (marquée par la révision de sa galerie d'amenée), l'éolienne de Collonges (la plus puissante de Suisse), le chantier du remplacement de la liaison de 50 kV sur l'axe Lausanne-Lutry et ceux de la mise en souterrain de postes de transformation, le centre de conduite de Pierre-de-Plan et le Centre de formation des électriciens de réseau.

La direction nous a fait part du fait que le préavis d'intention 2005/84 « Plan de renouvellement du réseau de distribution électrique du Service de l'électricité de Lausanne (SEL) », qui porte sur une intention d'investissement de Fr. 174 millions sur 10 ans, doit permettre de maintenir notre réseau électrique en état, mais sans plus. Ainsi si l'on attribue une note sur 6 à notre réseau (1 = absence de réseau et 6 = réseau intégralement neuf), il obtient actuellement 3,5 sur 6. Les rénovations prévues sur 10 ans devraient permettre d'atteindre la note de 4 sur 6. Il faut relever que certains gros clients remplacent leurs installations deux fois plus vite que la Ville.

La grande panne du 18 janvier 2005, due à un coup de foudre à Verbois, est la première panne de cette importance. Elle est la conséquence d'une perturbation des télécommunications – qui ne possèdent pas de réseau indépendant – qui a abouti au déclenchement des lignes. Les communications entre les centres de conduite de Lausanne et Genève ont bien fonctionné et ont permis de remettre le réseau en fonction dans les meilleurs délais.

---

<sup>1</sup> <http://www.display-campaign.org/>



Le projet d'éclairage des obélisques du pont Bessières suit son cours.

L'examen des lettres de plainte reçues – et des réponses apportées – par le centre de conduite de Pierre-de-Plan montre que ces plaintes sont peu nombreuses et bien gérées.

Du point de vue des économies liées à Prestations 2004, les économies ont été moins importantes qu'il était prévu par le fait que le projet Spontis – centrale d'achats groupés des électriciens – a connu quelques retards et que certaines sources d'économies ont été supprimées pour des raisons politiques (suppression de la gratuité du raccordement des manifestations par exemple).

Du point de vue de la vente de courant, on constate qu'un client important a diminué sa consommation de près de 19% depuis 2001 : les tl.

### **Service du magasin général - Magesi**

Ce service gère les véhicules et le matériel des SIL et d'eauservice. Le nouveau chef de ce service a fait part aux commissaires de sa volonté de rendre le Magasin général encore plus performant. Il est question de diminuer la valeur des stocks en éliminant les « vieux rossignols », en optimisant la standardisation, en incitant les fournisseurs à tenir leurs délais et en encourageant les services des SIL et les autres services de la Ville à avoir recours à la centrale d'achat. Dans cette optique, l'outil informatique Spontis, qui nécessite encore quelques adaptations du logiciel SAP, devrait contribuer à améliorer la gestion des stocks.

La volonté du Magesi est d'élargir ses prestations aux autres services de la Ville, voire devenir un véritable « Mageville ».

Les commissaires ont abordé le thème des multiples contrats d'entretien de bâtiments, de portes, d'achats d'essence, etc. Le chef de service a fait part de sa volonté de rationaliser ces contrats. Il relève aussi que l'achat de matériel sans passer par le Magesi – dont l'activité est justement de rationaliser les achats – est une perte de temps et d'argent.

Du point de vue de Prestations 2004, le Magesi a enregistré une diminution des charges de 5%, soit 2% de plus que demandé.

**21<sup>e</sup> observation :** *La Municipalité est invitée à inciter tous les services de la Ville à avoir recours aux services du Magesi. Elle est par la même occasion invitée à rationaliser ses contrats d'entretien.*

### **Service du multimédia**

La création de Citycable, même si elle a eu pour conséquence des plaintes plus ou moins virulentes, est une opération qui a eu beaucoup de succès. Le nombre de résiliations faites par mécontentement a été marginal. Il n'y a que 212 abonnés qui ont utilisé la possibilité de reroutage de leurs courriels et la fin de l'année 2005 s'est soldée par une augmentation importante du nombre d'abonnés.

Les conditions d'engagement (moins 2 classes de salaire) ont pour conséquence que le service a de la peine à recruter du personnel. Ainsi, actuellement le Service du multimédia a 7 « équivalents plein-temps » qui ont dû être mis en sous-traitance. Cette situation est regrettable, car elle est coûteuse – la sous-traitance est environ Fr. 200'000.– plus chère que l'engagement de personnel – et ne donne pas une bonne image de marque aux clients chez lesquels ces techniciens se rendent.

Pour le reste, le développement stratégique du Service du multimédia se poursuit tel que défini dans le préavis 2005/80 « Stratégie du service multimédia ».

## **Remerciements**

Les commissaires tiennent à remercier la directrice, les chefs et la cheffe de service ainsi que tous les collaborateurs de la direction qui les ont reçus cordialement et les ont renseignés efficacement.