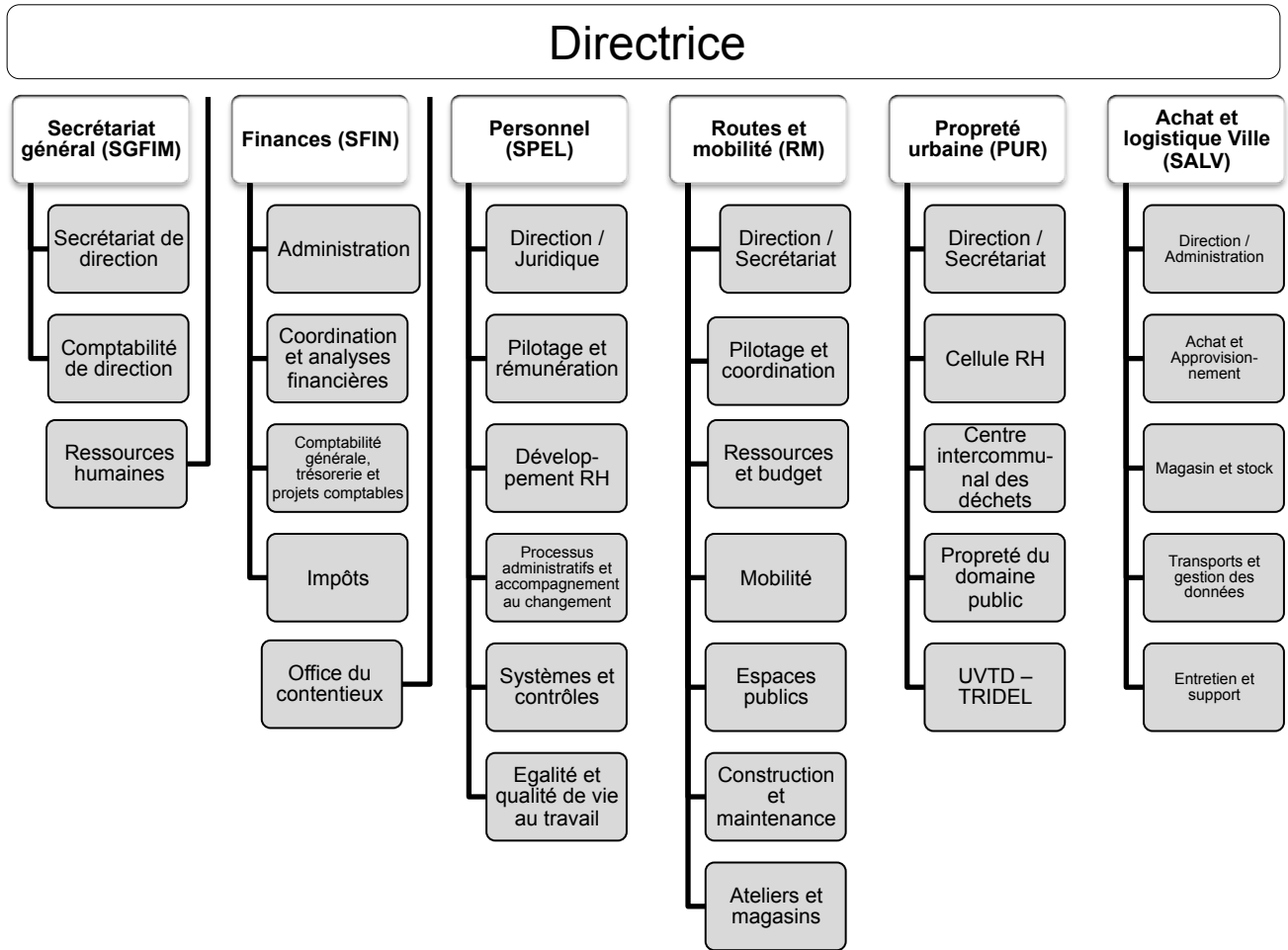


Direction des finances et de la mobilité



Direction des finances et de la mobilité (FIM)

Trois dossiers centraux ont particulièrement occupé la Direction des finances et de la mobilité en 2016. D'une part, la Direction a assuré la finalisation, la coordination et la mise en place du nouveau système de rémunération des collaborateurs/trices de la Ville, appelé « Equitas ». Ce système ouvre la voie à une politique des ressources humaines moderne. Il affirme également la volonté de la Ville de mettre en œuvre le principe constitutionnel d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale et a permis de signer la « Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public ».

Côté finances ensuite, l'année 2016 a été marquée par le suivi du dossier de la réforme de l'imposition des entreprises (RIE III). L'évaluation des impacts négatifs d'une éventuelle acceptation du volet fédéral de la RIE III a fortement occupé la Direction des finances et de la mobilité en 2016. Par ailleurs, la Municipalité a lancé un nouveau programme structurel d'améliorations financières (PSAF II). La Direction des finances et de la mobilité veillera à ce que la mise en place du PSAF II permette à la Ville de tendre vers l'équilibre de ses finances, afin que les objectifs politiques posés dans le programme de législature puissent être servis au mieux.

Enfin, dans la continuité de sa politique de mobilité, de nouvelles mesures ont été mises en place afin de renforcer la complémentarité des différents modes de déplacement à l'intérieur de l'agglomération et les alternatives efficaces à la voiture. Le dépôt du rapport final du Projet d'Agglomération Lausanne-Morges de 3^e génération révisé (PALM 2016) a permis de souligner l'engagement de la Ville en faveur des modes doux de requalification de tronçons de voirie ou de création de lignes de transports publics. Lausanne participe en tant que seule ville romande au mandat national de recherche sur la limitation à 30 km/h sur les axes principaux. Les efforts en vue de sécuriser et modérer le trafic ont été poursuivis, avec 38% du réseau du territoire communal désormais en zone de modération. Enfin, 2016 a marqué la fin de deux chantiers routiers majeurs, l'un sur l'avenue de Chailly et l'autre sur la place de la Sallaz.

SECRETARIAT GÉNÉRAL (SGFIM)

PRINCIPALES TÂCHES DU SERVICE

Direction et administration

- appui au profit de la directrice sur les enjeux stratégiques
- préparation et suivi des affaires du Conseil communal et de la Municipalité au sein de la Direction
- contacts avec la presse, en appui des services de la Direction
- direction de projets stratégiques ou transversaux
- coordination administrative transversale au sein de la Direction
- secrétariat de la directrice

Places de jeux

- planification, conception et gestion des places de jeux
- déléguée du Bureau de la prévention des accidents à la sécurité pour la Ville de Lausanne
- conseil auprès des différents services de la Ville pour l'aménagement et la sécurité des places de jeux

Comptabilité de Direction

- établissement, pour la Direction et en collaboration avec ses services, du budget de fonctionnement, du plan des investissements et du bouclage des comptes
- responsabilité, entre autres, du contrôle budgétaire, du respect des règles administratives, de la passation des écritures, de l'enregistrement des factures et de la gestion administrative et comptable du personnel de la Direction
- gestion administrative et comptable de la subvention annuelle de CHF 80.- par habitant
- tenue de la comptabilité générale et salariale de la CPCL et de la société Boisy TV S.A.

Ressources humaines

➤ gestion des ressources humaines : recrutement et accompagnement des collaborateurs/trices, conseil aux cadres, suivi des formations continues, gestion et suivi des situations de santé et gestion des conflits

EFFECTIF DU PERSONNEL

Tableau 1.1. - plan des postes

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	ept alloués	ept affectés	ept alloués	ept affectés
Comptabilité FIM	5.50	5.50	5.50	5.50
Direction FIM	2.50	1.70	2.50	2.50
Places de jeux	0.80	0.70	0.80	0.70
Ressources humaines	1.90	1.90	1.90	1.90
Total service	10.70	9.80	10.70	10.60

Tableau 1.2.- variation en ept alloués

Unité administrative	du 1 ^{er} janvier au 31 décembre
Total service	0.00

Tableau 2.1. - personnel fixe (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	n	ept	n	ept
Comptabilité FIM	7	5.50	7	5.50
Direction FIM	2	1.70	3	2.50
Places de jeux	1	0.70	1	0.70
Ressources humaines	2	1.90	2	1.90
Total service	12	9.80	13	10.60

Tableau 2.2. - apprenti-e-s

Unité administrative	1 ^{er} janvier	31 décembre
	n	n
Total service	0	0

Tableau 2.3. - mouvements du personnel, excepté transfert inter-services (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

	du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	
	fin(s) d'emploi	embauches
Nombre de mouvement(s)	2	3

Tableau 2.4. - motifs des fins d'emploi (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Art.8 (résiliation nom. prov.)	
Convention de départ	
Décès	
Démission	1
Départ à la retraite	1
Fin de contrat	
Licenciement juste motif ordinaire	
Licenciement fin droit trait. 2 mois	
Licenciement fin droit trait. 24 mois	
Licenciement juste motif immédiat	
Licenciement invalidité totale	
Total service	2

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

Le nouveau secrétaire général a pris ses fonctions le 1^{er} mars 2016 et la responsable des places de jeux (SPADOM) est venue rejoindre le Secrétariat général au 1^{er} juillet 2016, suite à la réorganisation des directions opérée au changement de législature. Le Secrétariat général a assuré la coordination des acteurs internes à la Direction dans un certain nombre de projets transversaux, notamment dans le cadre de :

- la réorganisation de la Direction et de ses services, opérée au changement de législature ;
- l'harmonisation et la systématisation de procédures de travail entre la Direction et ses services ;
- la mise en place d'Equitas, le nouveau système de rémunération des collaborateurs/trices de la Ville.

La déléguée des places de jeux a été fortement impliquée dans l'étude de divers projets, le réaménagement d'un terrain sportif, de cinq places de jeux ainsi que de tous les travaux de rénovations partielles. Elle a en outre coordonné le système de contrôle et d'entretien de l'ensemble des places de jeux et chapeauté diverses mesures d'entretien. Elle a coédité la brochure « Cinq conseils pour aménager des places de jeux de qualité » à l'attention des propriétaires privés, gérances et architectes et préparé le programme de la troisième étape du projet global de remise à niveau de l'offre des places de jeux.

L'unité RH a été sollicitée par la phase de positionnement individuel de chaque collaboratrice/teur dans les dernières étapes de mise en œuvre du projet Equitas ainsi que de communication sur la nouvelle politique de rémunération au sein des services.

COMPTABILITÉ DE DIRECTION

La cheffe comptable a quitté ses fonctions au 30 septembre 2016. Le nouveau responsable de la comptabilité de Direction a débuté son activité à la Ville le 1^{er} novembre 2016.

Projet Subvention80

Le traitement du versement de la Subvention80 pour les années 2013 et 2014 s'est poursuivi tout au long de l'année pour atteindre respectivement des taux de versement à 97% et 96% des ayants-droit, ceci grâce à une campagne de relance effectuée en 2016. Un bilan final de la Subvention80 pour l'année 2013 sera effectué en 2017 en vue de clôturer cet exercice.

Le versement de la Subvention80 pour l'année 2015 a démarré en juin 2016 pour atteindre un taux de versement en fin d'année de 94%. Le référencement des habitants dans la plateforme effectué les années précédentes permet d'atteindre, cette année, un taux de réussite plus élevé. Une analyse de la population restante sera effectuée afin de pouvoir procéder à un rappel de leur droit à la Subvention80.

SERVICE DES FINANCES (SFIN)

PRINCIPALES TÂCHES DU SERVICE

Administration

- gestion de la trésorerie et de la dette
- secrétariat de la Commission permanente des finances
- mandat CPCL: trésorerie, production de tableaux de bord et prestations diverses

Coordination et analyses financières

- réalisation de la planification financière à l'intention de la Municipalité
- gestion des processus de réalisation du budget et du plan des investissements
- préparation des préavis relatifs au budget et aux comptes
- suivis budgétaire, de la trésorerie et des investissements à l'intention de la Municipalité
- collaboration à la notation financière de la Ville
- analyses techniques et financières diverses

Comptabilité générale

- gestion du processus et bouclage des comptes
- gestion du plan comptable, du logiciel informatique, supervision de la comptabilité de la Ville ainsi que de quelques fonds et fondations

Impôts

- tenue à jour des rôles spéciaux d'impôts des contribuables lausannois et relations avec l'Administration cantonale des impôts et l'Office d'impôt des districts de Lausanne et Ouest lausannois
- suivi des dossiers de répartitions intercommunales d'impôts et contrôle des domiciles secondaires
- organisation et gestion du bureau d'information fiscale en collaboration avec l'Office d'impôt

Contentieux

- recouvrement des créances de la Ville et de la Caisse de pensions du personnel communal, à l'exception des montants dus aux Services industriels et à l'Office d'impôt
- gestion de la caisse communale
- secrétariat de la Commission de recours en matière d'impôt communal

EFFECTIF DU PERSONNEL

Tableau 1.1. - plan des postes

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	ept alloués	ept affectés	ept alloués	ept affectés
Contentieux	17.20	17.20	17.20	17.20
Coordinat. & analyses financ.	4.00	4.00	4.00	4.00
Cpta Gén.trésorerie projets	9.30	8.70	11.30	10.30
Direction - SFIN	1.75	1.75	1.75	1.75
Impôts	3.00	3.00	3.00	3.00
Total service	35.25	34.65	37.25	36.25

Tableau 1.2.- variation en ept alloués

Unité administrative	du 1 ^{er} janvier au 31 décembre
Total service	+ 2.00

Tableau 2.1. - personnel fixe (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	n	ept	n	ept
Contentieux	19	17.20	19	17.20
Coordinat. & analyses financ.	4	4.00	4	4.00
Cpta Gén.trésorerie projets	10	8.70	12	10.30
Direction - SFIN	2	1.75	2	1.75
Impôts	3	3.00	3	3.00
Total service	38	34.65	40	36.25

Note : les ept ont été volontairement arrondis à 2 décimales

Tableau 2.2. - apprenti-e-s

Unité administrative	1 ^{er} janvier	31 décembre
	n	n
	0	0
Total service	0	0

Tableau 2.3. - mouvements du personnel, excepté transfert inter-services (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

	du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	
	fin(s) d'emploi	embauches
Nombre de mouvement(s)	3	6

Tableau 2.4. - motifs des fins d'emploi (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Art.8 (résiliation nom. prov.)	
Convention de départ	
Décès	
Démission	2
Départ à la retraite	1
Fin de contrat	
Licenciement juste motif ordinaire	
Licenciement fin droit trait. 2 mois	
Licenciement fin droit trait. 24 mois	
Licenciement juste motif immédiat	
Licenciement invalidité totale	
Total service	3

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

Avec le changement de législature, différentes tâches ont été réalisées et conduites par le Service des finances afin d'assurer la cohérence comptable au sein de la Ville, notamment en ce qui concerne les modifications à apporter au plan comptable et à l'outil GEFI.

En parallèle, comme à l'accoutumée en début de législature, les travaux visant à solliciter un nouveau plafond d'endettement pour la législature 2017-2021, en prenant en considération les nouvelles recommandations du Canton, ont été réalisés et validés par le Conseil communal par le biais du préavis N° 2016/62.

Dettes communales

En 2016, 41 opérations d'emprunts à court terme (moins d'une année) ont été conclues. Un emprunt à long terme a été effectué pour CHF 1 million. Cinq emprunts à long terme pour un total de CHF 201.2 millions ont été remboursés et renouvelés à court terme.

Information fiscale (BIF)

En collaboration avec l'Office d'impôt des districts de Lausanne et Ouest lausannois, le Bureau d'information fiscale a ouvert ses portes du 15 février au 18 mars 2016. Pour la quatorzième fois le Canton s'est associé à la prestation offerte par la Commune. Une équipe de six taxateurs a rempli 3'954 déclarations d'impôt et a répondu à 4'139 personnes. Ce service gratuit est très apprécié tant des lausannois que du Canton qui a bénéficié de dossiers pré-taxés.

Impôt sur les chiens

Au 31 décembre 2016, 3'910 chiens étaient inscrits au rôle. Depuis le 1^{er} janvier 2016, la base de données ANIS a été remplacée par AMICUS. Elle gère les puces électroniques des chiens et les liens avec leurs détenteurs. La Commune a accepté de garantir l'exactitude des données des détenteurs dans cette nouvelle base de données. En attendant la création d'une nouvelle application communale (courant 2017) intégrant la synchronisation des informations entre les deux bases, les mutations ont été effectuées manuellement et à double.

Frontaliers

Des contrôles supplémentaires et une conjoncture favorable ont permis d'enregistrer une hausse de ce poste. Les éléments traités en 2016 correspondent aux salaires 2015 :

	en 2014	en 2015
nombre frontaliers	5'757	5'653
employeurs	997	994
impôts en CHF	10'512'662.-	10'836'314.-

Résidences secondaires

En 2016, 620 procédures (questionnaires) ont été engagées. 298 nouvelles domiciliations fiscales ont été forcées. 82 dossiers sont encore en examen à l'Administration cantonale des impôts (ACI).

A fin 2016, les domiciliations fiscales forcées antérieures ayant une décision de taxation (95%) pour la période fiscale 2014 ont généré un impôt communal de CHF 647'330.-.

Le tableau ci-dessous renseigne sur les taxations établies et l'impôt communal facturé, sur la base des cas dont le rôle a été forcé :

Périodes fiscales forcées	Périodes fiscales taxées (en CHF)				
	2011	2012	2013	2014	2015*
2011	964'352	985'090	922'266	846'660	443'135
2012		954'482	838'408	774'542	408'487
2013			741'666	48'525	355'252
2014				647'330	336'979
2015					560'159

* selon l'année, un certain nombre de dossiers sont encore à taxer par l'Office d'impôt

Contentieux

Le nombre d'affaires en cours à fin 2016 s'élevait à 68'412 affaires, représentant un montant de CHF 18.5 millions.

Ces chiffres sont inférieurs à ceux de l'année 2015, ce qui s'explique par deux facteurs. D'une part, un important travail d'épuration a été effectué afin de clôturer de nombreuses affaires restées ouvertes dans le système gérant les poursuites relatives à des factures. D'autre part, afin de disposer du temps nécessaire à ce travail d'épuration et dans le cadre de la mise en production d'une nouvelle version du logiciel gérant les poursuites relatives à des ordonnances pénales, l'envoi d'environ 4'000 poursuites a été reporté à 2017.

La complexification des affaires et la quérulence des débiteurs continuent à constituer des facteurs ralentissant le traitement des dossiers.

La cellule chargée du recouvrement des actes de défaut de biens a poursuivi son activité durant l'année 2016. Elle a pu encaisser la somme de CHF 679'089.75, ce qui constitue un résultat très satisfaisant compte tenu du montant moyen assez faible des actes de défaut de biens et de l'ancienneté d'une partie de ceux-ci. C'est ainsi un total de CHF 1'564'972.30 qui a été recouvré depuis la mise en place de la cellule au printemps 2014.

L'ensemble des opérations liées aux actes de défaut de biens représente 32'141 affaires à fin 2016, pour un montant de CHF 22.3 millions. Ces affaires s'ajoutent à celles qui figurent ci-dessus.

Commission communale de recours en matière d'impôts communaux et de taxes spéciales

Les commissaires ont procédé à 19 auditions de parties durant l'année 2016.

Nombre de dossiers	en 2012	en 2013	en 2014	en 2015	en 2016
Reportés	54	50	63	85	99
Nouveaux	16	55 ¹	52 ¹	81 ²	50
Liquidés	20	42	30	67	74
Soldes	50	63	85	99	75

¹ Ce chiffre ne comprend pas les recours interjetés contre la taxe de base fixée dans le nouveau Règlement communal sur la gestion des déchets de l'année en cours

² Ce chiffre ne comprend pas les recours interjetés contre la taxe de base fixée dans le nouveau Règlement communal sur la gestion des déchets de l'année en cours, y compris les 46 recours relatifs aux taxes City Management

En sus de ces recours, la commission a également enregistré les recours interjetés contre la taxe de base fixée dans le nouveau règlement communal sur la gestion des déchets :

	en 2013	en 2014	en 2015	en 2016
Recours interjetés	3'362	3'572	3'265	3'101

Il convient de souligner que la commission communale de recours a maintenu un rythme soutenu afin de réduire sensiblement les délais de traitement des recours.

SERVICE DU PERSONNEL (SPEL)

PRINCIPALES TÂCHES DU SERVICE

L'article 74 du règlement pour le personnel communal (RPAC) définit les tâches du SPEL :

- développer et mettre en œuvre une politique du personnel harmonisée, globale et cohérente, répondant aux besoins de l'administration communale, afin d'améliorer les prestations aux usagers et de favoriser le développement des compétences et la motivation du personnel communal
- coordonner les mesures et décisions d'application du présent règlement, notamment en ce qui concerne le recrutement, le management, la formation continue, l'évolution professionnelle, les principes de rémunération (classification, normes salariales, avancement et promotion), la santé et la sécurité au travail, la formation des apprentis
- promouvoir et maintenir l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration communale ; de veiller à l'application des mesures arrêtées par la Municipalité
- centraliser tous les renseignements relatifs au personnel communal
- gérer le portefeuille des assurances de personnes

Direction / Juridique

- gestion du service, application de la politique municipale du personnel et pilotage des processus RH
- répondant des services de la Ville pour les questions juridiques relevant du personnel
- expertise et appui dans le déroulement de procédures relatives à la gestion du personnel
- gestion des dossiers litigieux

Pilotage et rémunération

- pilotage des processus de pilotages des ressources humaines
- rémunération
- gestion informatisée des processus RH (maintenance et intégration du système d'information ; support et formation)

Développement RH

- coordination du réseau décentralisé des RRH (env.100 personnes)
- expertise et conseils aux services en matière de gestion du personnel
- expertise et appui pour les entretiens de collaboration
- développement RH (formation)
- formation des apprentis

Processus administratif et accompagnement aux changements (PA&AC)

- gestion administrative du personnel (de l'embauche à la fin d'emploi)
- gestion de l'application PeopleSoft et des projets y relatifs
- conduite de projets en lien avec le système d'information des ressources humaines (SIRH)
- gestion du club utilisateurs/trices clés de PeopleSoft (CUC)
- formation du réseau RH à la gestion administrative et à PeopleSoft

Systemes et controles

- planification, controle et versement des salaires
- pilotage des parametres du systeme de paie et de la ventilation comptable des salaires
- gestion et ventilation des allocations familiales, de l'impot a la source, des assurances, de la CPCL
- gestion de la collecte des charges sociales et de l'impot a la source
- caisse deleguee des allocations familiales
- verification et edition des certificats de salaires de tous les employe-e-s
- support au reseau paie de la Ville

Egalite et qualite de vie au travail

- appui aux services (horaires et aménagement du temps de travail, gestion des absences, egalite entre femmes et hommes, etc.)
- developpement du bien-etre au travail
- conciliation vie privée et vie professionnelle
- participation a la gestion des garderies communales offrant des places au personnel de la Ville
- consultation sociale d'entreprise

EFFECTIF DU PERSONNEL

Tableau 1.1. - plan des postes

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	ept alloués	ept affectés	ept alloués	ept affectés
Développement RH	8.20	7.40	8.20	8.20
Direction SPEL	5.30	5.30	6.30	5.30
Egalité+Qualité Vie au Travail	5.60	5.60	5.70	5.70
Pilotage & Rémunération	7.65	7.25	7.65	8.72
Processus admin.& Acc.Changement	9.00	8.80	8.80	9.00
Systemes & Contoles	5.80	5.80	5.80	5.80
Total service	41.55	40.15	42.45	42.72

Tableau 1.2.- variation en ept alloués

Unité administrative	du 1 ^{er} janvier au 31 décembre
Total service	+ 0.90

Tableau 2.1. - personnel fixe (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	n	ept	n	ept
Développement RH	8	7.40	9	8.20
Direction SPEL	7	5.30	7	5.30
Egalité+Qualité Vie au Travail	7	5.60	7	5.70
Pilotage & Rémunération	9	7.25	10	8.72
Processus admin.& Acc.Changement	11	8.80	11	9.00
Systemes & Contoles	8	5.80	7	5.80
Total service	50	40.15	51	42.72

Tableau 2.2. - apprenti-e-s

Unité administrative	1 ^{er} janvier	31 décembre
	n	n
Centre de formation	18	19
Total service	18	19

Tableau 2.3. - mouvements du personnel, excepté transfert inter-services (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

	du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	
	fin(s) d'emploi	embauche(s)
Nombre de mouvement(s)	6	6

Tableau 2.4. - motifs des fins d'emploi (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Art.8 (résiliation nom. prov.)	
Convention de départ	
Décès	
Démission	1
Départ à la retraite	2
Fin de contrat	3
Licenciement juste motif ordinaire	
Licenciement fin droit trait. 2 mois	
Licenciement fin droit trait. 24 mois	
Licenciement juste motif immédiat	
Licenciement invalidité totale	
Total service	6

ADMINISTRATION DU PERSONNEL DE LA VILLE

Tableau des effectifs / postes

Effectif des fonctionnaires et des personnes engagées par contrat de droit privé au 31.12.2016

	nb pers. physiques *	total ept occupés *	total ept alloués **	écart en ept (C - B)	écart en % (D/C)
	A	B	C	D	E
Culture et développement urbain	330	266.97	272.97	6.00	2.2%
Secrétariat municipal	90	79.89	78.14	-1.75	
Secrétariat général	39	33.50	37.00	3.50	
Service de la culture	74	53.45	53.15	-0.30	
Service bibliothèques et archives de la Ville	74	51.73	51.88	0.15	
Service de l'urbanisme	40	36.60	40.20	3.60	
Contrôle des finances de la Ville de Lausanne	13	11.80	12.60	0.80	
Sécurité et économie	1244	1176.58	1194.15	17.57	1.5%
Secrétariat général	32	26.60	27.40	0.80	
Corps de police	684	650.00	658.95	8.95	
Service de protection et de sauvetage	246	233.10	231.00	-2.10	
Service du contrôle des habitants	43	38.20	38.20	0.00	
Service de la police du commerce	49	44.50	45.20	0.70	
Service de l'eau	190	184.18	193.40	9.22	
Sports et cohésion sociale	658	565.71	618.46	52.75	8.5%
Secrétariat général	14	11.80	13.20	1.40	
Service des sports	96	88.86	88.86	0.00	
Service social de Lausanne	296	240.95	260.85	19.90	
Service du travail	176	156.80	184.55	27.75	
Service des assurances sociales	76	67.30	71.00	3.70	
Logement, environnement et architecture	658	555.90	574.66	18.76	3.3%
Secrétariat général et cadastre	58	51.90	54.60	2.70	
Service du logement et des gérances	177	97.95	101.46	3.51	
Service d'architecture	33	29.10	30.50	1.40	
Service des parcs et domaines	311	301.95	311.05	9.10	
Service d'organisation et informatique	79	75.00	77.05	2.05	
Enfance, jeunesse et quartiers	1319	783.94	825.40	41.46	5.0%
Secrétariat général	136	92.93	93.84	0.91	
Service d'accueil de jour de l'enfance	641	426.31	450.46	24.15	
Service des écoles primaires et secondaires	425	182.84	195.07	12.23	
Service de santé et prévention	58	41.21	45.23	4.02	
Service de psychologie scolaire	59	40.65	40.80	0.15	
Finances et mobilité	673	642.75	659.13	16.38	2.5%
Secrétariat général	13	10.60	10.70	0.10	
Service des finances	40	36.25	37.25	1.00	
Service du personnel	51	42.72	42.45	-0.27	
Service des routes et de la mobilité	199	191.50	201.50	10.00	
Service de la propreté urbaine	331	324.25	327.80	3.55	
Service achat et logistique Ville	39	37.43	39.43	2.00	
Direction des services industriels	563	526.40	555.75	29.35	5.3%
Secrétariat général	47	32.55	32.55	0.00	
Service du gaz et du chauffage à distance	95	93.40	105.80	12.40	
Service de l'électricité	214	206.50	209.30	2.80	
Service finances, administration et développement	51	47.80	52.80	5.00	
Service multimédia	79	74.95	80.00	5.05	
Service commercial	77	71.20	75.30	4.10	
Total Ville	5 445	4 518.25	4 700.52	182.27	3.9%

L'effectif s'élevait à 5445 personnes au 31 décembre 2016 (5'390 au 31 décembre 2015) soit 4'518.25 équivalents plein temps occupés.
 dont : 2'474 femmes 45.76% dont : 3'185 à plein temps 58.92%
 2'971 hommes 54.96% 2'260 à temps partiel 41.81%

* inclus le personnel en congé non payé

** ces chiffres sont basés sur les données enregistrées dans PeopleSoft par les services selon leur plan des postes en 2016

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

Le chef de service ayant fait valoir son droit à la retraite au 30 juin 2016, l'intérim a été assuré par l'adjointe au chef de service, de juillet à fin novembre. Le nouveau chef de service a pris ses fonctions au 1^{er} décembre. Une nouvelle conseillère en gestion de carrière a rejoint le service en novembre.

Unité juridique

Les juristes ont traité 72 dossiers de fins de rapports de travail litigieux, dont 50 finalisés par l'unité juridique et 11 clôturés sans suite. La Commission paritaire n'a pas été saisie, les conventions de départ étant généralement préférées aux longues procédures de licenciement pour justes motifs.

L'Unité juridique a également été amenée à réviser 52 instructions administratives (IA-RPAC) ainsi que les articles du RPAC et les IA-RPAC en lien avec la rémunération dans le cadre d'Equitas.

Enfin, il a été répondu à près de 900 sollicitations juridiques des services (droit du travail tant public que privé, protection des données, code des obligations, droit administratif, etc.).

Développement RH et formation

La section Développement RH (DevRH) est composée de 9 collaborateurs/trices représentant 8.4 ept.

Management et gestion de carrière

Afin de pallier l'absence prolongée de la conseillère en évolution professionnelle, trois personnes de la section DevRH se sont réparties la gestion des demandes d'évolution professionnelle et ont accompagné 43 personnes dans leurs recherches.

L'arrivée de la nouvelle conseillère en gestion de carrières a permis de réorganiser le domaine de l'évolution professionnelle. Ainsi, les collaborations avec les différents partenaires (UJ, USST, ARC) ont été remises au goût du jour, les procédures redessinées et des outils d'entretien développés. Une tournée consultative des services dans le domaine de la gestion de carrières a aussi été préparée pour lancement début 2017.

Recrutement et sélection du personnel

Trente procédures de recrutement ont été gérées au sein de l'unité. La conseillère en recrutement a été davantage sollicitée dans sa mission de soutien aux recrutements dans les services. Elle a pu bénéficier, suite à l'obtention du brevet fédéral de spécialiste RH de son assistante, d'un soutien plus appuyé.

Une formation supplémentaire à l'outil psychométrique « Wave », organisée pour les RRH, a permis de former 22 personnes.

L'unité a travaillé sur l'impact des modifications organisationnelles au sein de la Ville (directions et services) et de l'introduction du nouveau système de rémunération Equitas.

Il a été travaillé au renforcement de l'image de l'employeur Ville de Lausanne, en participant, pour la première fois au Forum de l'EPFL, dédié à l'emploi, en octobre 2016.

L'unité a traité près de 479 offres d'emploi en 2016 ; le site Internet/emploi a été consulté à 902'800 reprises.

Formation et apprentissage

Le service est en charge de la mise en application de la convention entre le Centre d'éducation permanente (CEP) et la Ville. Ce sont 588 inscriptions à des cours catalogue du CEP qui ont été validées en 2016, pour un total de 1'219 personnes/jour de formation. On relève la participation de 400 personnes aux cours dits « sur mesure » pour 20 mandats réalisés par le CEP.

Le CEP a également identifié 2'000 inscriptions représentant 1'450 jours de formation aux cours dit « spéciaux », pris en charge par les services et/ou le budget du SPEL, car obligatoires.

A la rentrée scolaire 2016, l'administration communale comptait 212 apprenti-e-s (en incluant les 3 MPC et 6 Art. 32) formés dans 30 professions différentes.

Le centre de formation d'apprenti-e-s compte 15 employé-e-s de commerce et 4 médiamaticien-ne-s, réparti-e-s dans 12 services partenaires.

Au niveau de la Ville, 60 apprenti-e-s ont obtenu leur CFC en 2016 pour un seul échec, ce qui représente un taux de réussite de 98.4%.

La Ville a obtenu la médaille d'argent des entreprises formatrices de Suisse, dans la catégorie « Administration ICT » (Technologies de l'information et de la communication) pour la formation des médiamaticien-ne-s et informaticien-ne-s et progresse ainsi d'une place sur le podium par rapport à l'année passée. Elle a reçu pour la deuxième année consécutive le Swiss Label Olympic, titre récompensant les entreprises favorisant le sport de compétition. En effet, le SPEL forme cinq apprenti-e-s pratiquant un sport d'élite et habitant au Centre Sport-études de Lausanne.

Processus administratif & accompagnement aux changements (PA&AC)

La section PA&AC est constituée de onze collaborateurs/trices pour 8.8 ept.

Processus administratifs (PA)

Le nombre de demandes en matière de gestion du personnel a augmenté de 5% et les mutations effectuées sur les dossiers du personnel se sont élevées à 29'366.

La nouvelle organisation de la Municipalité ainsi que la mise en œuvre du projet Equitas ont impliqué des révisions de procédures internes, des modifications dans l'organisation de la chancellerie (porte d'entrée des demandes provenant des services et porte de sortie des demandes traitées), la révision et la coordination du flux d'information avec les RRH, CAP et comptables des services.

Le support quotidien assuré auprès du réseau RH pour tous les types de transactions administratives, notamment en matière de fixation du salaire initial a représenté en moyenne 200 sollicitations par mois de la part des différents services.

Accompagnement aux changements (AC)

L'année 2016 a été marquée par d'importantes modifications quant à la structure de l'organisation dans PeopleSoft afin de refléter la nouvelle organisation de la Municipalité en juillet. Ainsi, 10'978 modifications de postes ont été saisies dans PeopleSoft (+ 24% par rapport à 2015) et plus de 700 révisions d'accès à la sécurité ont été mises à jour.

22 évolutions fonctionnelles ont été traitées pour faciliter l'utilisation de PeopleSoft et améliorer la gestion et le contrôle des données en découlant.

153 décisions municipales impactant des modifications dans les Postes ont été traitées, ainsi que 211 notes au SPEL.

Le support à l'utilisation de PeopleSoft a été octroyé à 4'581 utilisateurs/trices, via la boîte e-mail « PeopleSoft Support ».

77 utilisateurs/trices métiers ont été invité-e-s à des séances de formation, pour un total de 92 heures de formation.

Enfin, 125 statistiques et rapports ont été transmis aux services demandeurs et 54 tutoriels et documents pour les utilisateurs/trices métiers du réseau RH créés et/ou mis à jour.

La section a participé à 22 séances d'analyse d'impacts et de tests avec l'équipe Equitas, afin d'assurer les adaptations dans PeopleSoft et les modifications de procédures et de documents de travail.

Une vingtaine d'améliorations et de développements ont été mis en place dans PeopleSoft, comme le suivi de la répartition des postes subventionné pour SSL.

Systèmes et contrôles

Trois entités collaborent étroitement au bon fonctionnement des systèmes et des contrôles : le bureau de contrôle des salaires (BCS), le spécialiste paie et assurances (SPA), qui a consolidé plus de 2.2 millions d'écritures en 2016, ainsi que la caisse déléguée des allocations familiales (CDAF). En 2016, elles ont assuré le versement dans les délais d'une masse salariale (base AVS) de CHF 461'104'285.-, charges sociales non comprises.

L'unité est responsable du pilotage du projet de dématérialisation des dossiers du personnel conservés au SPEL et de la conduite du projet de schéma directeur des systèmes informatiques du SPEL.

Gestion déléguée des allocations familiales (CDAF)

En 2016, la CDAF a versé CHF 10'163'662.- d'AF à 1'785 parents. 349 nouveaux dossiers ont été traités et 1'450 décisions d'AF rendues.

La CCAF rétribue l'employeur Ville de Lausanne pour sa mission de caisse déléguée, sous la forme d'une diminution du taux de cotisation de 2.275% à 2.165% de la masse AVS, ce qui représente en 2016 une économie sur la masse salariale largement supérieure aux coûts internes, soit CHF 507'214.-.

Projets & soutien

La section a contribué à la stabilisation de la nouvelle version 9.2 de l'ERP PeopleSoft, à la mise à jour des imputations comptables suite à la réorganisation de la Municipalité et aux tests de mise en place de la rémunération Equitas (projet EquiPS).

Pilotage et rémunération

La section est constituée de dix collaborateurs/trices pour 7.65 ept. Dès septembre 2016, des augmentations temporaires et progressives de taux d'activité (pour un total de 0.95 ept) ont été accordées pour garantir la mise en œuvre effective de la réforme Equitas.

Les priorités de la section ont été orientées presque entièrement vers le projet Equitas. Les activités suivantes ont donc soit été reprises par d'autres sections, soit suspendues temporairement :

- élaboration de réponses aux différentes enquêtes RH qui parviennent périodiquement au SPEL ;
- gestion du comité WebRH (gestion des contenus Intranet et Internet en lien avec la gestion du personnel) ;
- participation à la gouvernance informatique du service ;
- mise à disposition d'outils et/ou de procédures utiles au fonctionnement interne du service et au partage d'informations entre les sections.

Rémunération

Le service a traité 238 demandes d'analyses de rémunération individuelle (contre 235 en 2015), une dizaine de projets de réorganisation et offert un appui et un suivi de la réorganisation liée à la nouvelle législature 2016-2020.

Les spécialistes des différents domaines de la section ont participé aux groupes de travail suivants :

- élaboration de la nouvelle méthode de fixation de salaire initial (FSI) ;
- introduction des éléments du nouveau système de rémunération dans des « formules administratives » ;
- analyse des postes en gestion hybride et autres particularités au niveau des postes ou titulaires ;
- documentation et tests des spécificités de rémunération des fonctions hors périmètre.

Des synergies ont été créées notamment par la constitution, dès le mois d'août, d'une cellule spécialisée dans la fixation de salaire initial (FSI-Room). Cette mise en commun de compétences et la centralisation plus stricte des FSI au SPEL a eu pour but de 'tester' la nouvelle méthode, de consolider les règles d'application et de préparer un déploiement dans les services, en garantissant la meilleure équité possible.

Projet « Equitas »

Le contenu des travaux effectués dans l'année fait l'objet du rapport spécifique ci-dessous conformément à la demande du Conseil communal.

Historique

Suite au préavis N° 2008/38 du 26 septembre 2008, le Conseil communal a décidé, le 24 mars 2009, d'approuver la mise en œuvre du projet « Equitas, Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux » et d'y allouer les ressources humaines et financières nécessaires.

L'amendement 1c de ce préavis stipule que la Municipalité devra informer le Conseil communal du déroulement des travaux relatifs au projet Equitas par un compte rendu annexé au rapport de gestion municipal.

Structure de fonctionnement du projet

Comité de pilotage

Le pilotage stratégique du projet est assuré par un Comité de pilotage (COPIL) constitué des trois membres de la délégation municipale aux affaires du personnel (DMAP), du chef du SPEL, de la responsable de section pilotage et rémunération ainsi que du chef de projet.

Comité de conduite

Les dispositions générales en lien avec le projet et leurs implications dans la vie des services sont discutées dans le cadre d'un Comité de Conduite (ComCo). Afin d'assurer la représentation de chacune des directions, il se compose d'un-e chef-fe de service de chacune d'entre elles.

Groupe interaction avec les partenaires sociaux

Afin de garantir une plateforme d'échange et de consultation des partenaires sociaux, un groupe fonctionne sous l'appellation de Groupe interaction avec les partenaires sociaux. Les associations reconnues par la Municipalité y délèguent deux représentant-e-s.

Groupe de suivi pour la mise en œuvre (nouveau)

Dans le deuxième trimestre 2016, un groupe de suivi a été mis en place, constitué d'un-e représentant-e RH de chaque direction.

Séances tenues en 2016

Afin de garantir une information permanente des instances de pilotage, de conduite et de consultation, les 18 séances suivantes ont été tenues en 2016 :

- 8 séances avec le Comité de pilotage ;
- 5 séances avec le Comité de conduite ;
- 3 séances avec le Groupe interaction avec les partenaires sociaux ;
- 2 séances avec le Groupe du suivi pour la mise en œuvre.

Equipe de projet

Les travaux internes sont effectués par l'équipe de projet qui s'adjoint la collaboration d'experts internes selon les sujets, notamment sous la forme de groupes de travail. Au 31 décembre 2016, l'affectation s'élève à 4,7 ept. L'équipe, subordonnée hiérarchiquement à la responsable de la section pilotage et rémunération est constituée :

- d'un chef de projet ;
- d'une cheffe de projet adjointe ;
- d'une chargé-e de recherche ;
- d'un chargé de recherche et sous-chef de projet (pour l'implémentation informatique d'Equitas) ;
- d'un économètre ;
- d'une secrétaire.

Consultants

Il s'agit principalement de la société GFO Unternehmensberatung. Celle-ci a été sélectionnée en 2009 afin d'accompagner la Municipalité et l'équipe de projet pendant toute la durée du projet. Elle est garante de la méthode d'évaluation des fonctions. C'est le directeur de cette société, spécialiste de la rémunération pour les administrations publiques, qui est le consultant principal.

L'équipe Equitas s'est également adjoint les services de consultants informatiques afin d'adapter le système d'information PeopleSoft à la mise en œuvre du nouveau système de rémunération. Les travaux sont décrits au chapitre Adaptation du système d'information.

Avancement du projet

Communication

Au vue de l'imminence de la mise en œuvre, la communication a été renforcée. Une conférence de presse a été tenue à la suite de l'adoption du rapport-préavis, six actualités intranet ont été adressées à l'ensemble du personnel de la Ville. Plusieurs courriels ont été envoyés par la Municipalité à tous/tes les collaborateurs/trices. Un dépliant d'information a également été conçu et distribué. L'espace intranet dédié au projet a été très fortement consulté et a fait l'objet d'un important développement lors du dernier trimestre afin de permettre au personnel de la Ville d'obtenir la documentation nécessaire à la bonne compréhension du projet.

Suite à l'envoi des courriers personnels aux collaborateurs/trices et afin de répondre à leurs questions, les dispositifs d'information et de support suivants ont été mis en place :

- séances d'information dans les services sur la base de supports préparés par l'équipe de projet ;
- trois séances d'information ouvertes à l'ensemble du personnel de la Ville en présence d'un membre de la Municipalité (27 octobre, 2 et 9 novembre) ;
- hotline téléphonique ouverte tous les après-midi ;
- réponse aux questions par e-mail ;
- permanence hebdomadaire (rendez-vous planifié entre un-e collaborateur/trice et un membre de l'équipe de projet).

Consultation des partenaires sociaux

En 2016, la DMAP a tenu les trois séances suivantes avec le Groupe d'interaction avec les partenaires sociaux :

- 22 avril : présentation du rapport-préavis et modifications à la grille des fonctions ;
- 12 septembre : courriers personnels d'informations et mise en consultation du modèle de fixation du salaire initial ;
- 30 novembre : finalisation et signature de la convention entre la Municipalité et les partenaires sociaux (voir chapitre suivant).

Négociations finales

Sur mandat du Conseil communal, la Municipalité a ouvert des négociations avec les syndicats et associations de personnel reconnus. A cette fin, six séances ont eu lieu courant novembre qui a permis l'élaboration d'un dispositif transitoire, qui résout la très grande majorité des situations de blocage salarial et la création d'une commission paritaire d'évaluation et de corrections des fonctions qui sera composée de représentants du personnel et de la Municipalité.

Dans la mesure où ce dispositif implique une modification du RPAC, un rapport-préavis doit encore être soumis au Conseil communal pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Groupe thématique « Analyse des fonctions »

Suivi de la phase de positionnement des postes

Au cours du premier semestre 2016 a eu lieu le suivi de la phase de positionnement des postes (PPP). Celui-ci consistait notamment à analyser les demandes de révision déposées par les services et a notifier les résultats au/à la chef-fe de service par courrier. En cas de différend entre Equitas et le service, la DMAP pouvait intervenir pour le solder. Ces demandes complémentaires ont fait l'objet d'une analyse par le consultant GFO puis ses déterminations ont été soumises à la Municipalité pour décision.

Une autre composante du suivi de la PPP a été de positionner les postes pour lesquels une documentation supplémentaire devait être fournie par le service. En effet, les descriptions de poste n'étant pas toujours disponibles ou actualisées, les services ont donc dû procéder à leur mise à jour et les mettre à disposition sur le site dédié.

En parallèle, à la demande de plusieurs chef-fe-s de service, l'équipe de projet a tenu des séances supplémentaires afin de finaliser le positionnement des postes.

Des analyses ont également été effectuées tout au long de l'année afin d'assurer la cohérence transversale.

Contrôle de conformité des plans des postes

Au mois d'août 2016, les plans des postes des services contenant les positionnements dans le nouveau système de rémunération ont été envoyés à chaque chef-fe de service afin qu'ils/elles en vérifient la conformité. Ce contrôle a permis de procéder aux ajustements nécessaires et de signaler les postes dont le positionnement n'était pas encore finalisé.

Suite à la réorganisation municipale opérée au changement de législature, de nouvelles séances ont été tenues afin de vérifier le positionnement des postes particulièrement affectés par la nouvelle organisation ou les entités déplacées.

Dès le mois de septembre, les postes dont le positionnement était encore en attente ont été analysés et les résultats communiqués aux services pour validation.

L'ensemble de ces démarches a permis d'attribuer une nouvelle fonction à la totalité des postes occupés par un-e titulaire et appartenant au périmètre Equitas, soit 5'657 postes. Ceci a rendu possible l'envoi des courriers personnel aux collaborateurs/trices, le chargement des données dans système d'information PeopleSoft et donc la transition salariale dans les délais impartis par la Municipalité.

Information et notification des modifications contractuelles aux collaborateurs/trices

L'information et notification des modifications contractuelles aux collaborateurs/trices a été effectuée sur ordre de la Municipalité en deux temps ceci afin de permettre la compréhension des implications de la mise en œuvre du nouveau système de rémunération.

Le 13 octobre, les collaborateurs/trices concernés ont reçu un courrier de la Municipalité ainsi qu'une fiche d'information personnelle contenant le positionnement du poste qu'ils occupent et l'évolution de leur situation salariale et le dépliant d'information.

Le 14 décembre, un nouvel envoi contenant les décisions formelles ou avenants au contrat (selon le statut du personnel) a été effectué. Le courrier d'accompagnement contenait notamment l'indication des voies de recours.

Grille des fonctions

Dans le cadre des échanges avec les services lors des ateliers de PPP, il est apparu que certaines modifications devaient être apportées à la grille des fonctions afin que celle-ci soit adaptée à la réalité de certains métiers, ceci s'est notamment concrétisé par :

- la création d'un domaine « insertion et placement » ;
- la modification des chaînes et des profils d'exigence du domaine « formation, éducation et accueil » ;
- la modification des chaînes et des profils d'exigence du domaine « prévention et santé » ;
- la création de nouvelles fonctions ;
- la modification de profils d'exigence de certaines fonctions.

La grille et les descriptifs de fonctions, qui servent de base au positionnement des postes, ont été intégralement publiés sur l'intranet accessible à tout le personnel.

Groupes de travail

L'introduction d'Equitas a également conduit à la création de groupes de travail consacrés aux principales thématiques suivantes :

- nouvelle méthode de fixation du salaire initial ;
- mécanisme de promotion ;
- rémunération des conseillers ORP ;
- modification du statut horaire des psychomotricien/ne-s ;
- rotations usines ;
- modification des instructions administratives.

Groupe thématique « Rémunération »

Simulations d'impacts

En 2016, les travaux d'Equitas concernant la simulation des impacts se sont poursuivis. Leur objectif était de pouvoir fournir au COPIL et à la Municipalité les informations utiles à la prise de décisions. Dans cette optique, il s'est agi pour l'équipe de projet d'optimiser les outils dynamiques de simulation des impacts traitant de deux problématiques complémentaires :

- impacts 'RH'
évaluation et catégorisation de la situation salariale des titulaires lors de la mise en œuvre selon plusieurs dimensions d'analyse ;
- impacts financiers
calcul global du coût de la mise en œuvre (différentiel entre salaires versés et salaires cibles du nouveau système) ;

Ces outils de *business intelligence* ont permis la production en masse des données nécessaires à l'envoi des courriers d'informations ainsi que la mise à jour du système d'information PeopleSoft. Il s'agit notamment des plans de rémunération, fonctions, codes emplois, échelons, niveaux, classes salariales et montants de rattrapages. Ils ont également été utilisés afin de modéliser la progression salariale effective de la population Ville et ont ainsi servi au contrôle de conformité des résultats des traitements de PeopleSoft.

Adaptation du système d'information pour l'intégration du nouveau système de rémunération

Afin de garantir la mise en œuvre du nouveau système de rémunération, celui-ci devait être supporté par le système d'information PeopleSoft actuellement en service à la Ville. Pour répondre à cet objectif, un sous-projet informatique dénommé

EquiPS a été initié en collaboration avec le SOI. Ce sous-projet a été conduit par un membre du projet Equitas et appuyé par des collaborateurs/trices référents des principaux processus RH du SPEL, ainsi que des spécialistes du SOI.

Organisation

Au niveau organisationnel, une structure de projet a été mise en place et la méthodologie de gestion HERMES adoptée. Deux développeurs du SOI et deux consultants externes ont appuyé le chef de projet. L'équipe a été renforcée par le recours à un développeur externe dès août 2016. Les représentants des utilisateurs métiers ont également été associés aux travaux notamment lors des phases de test et d'élaboration des procédures et formules administratives impactées.

Déroulement des travaux

Dans un premier temps, l'analyse a porté sur les notions liées au nouveau système de rémunération en vue d'utiliser dans la mesure du possible des solutions standards. Cette phase a été rendue particulièrement complexe par le fait que le fournisseur a eu de la difficulté à offrir une expertise sur certaines notions essentielles du nouveau système de rémunération. Une période d'exploration a donc été nécessaire afin de définir les options d'intégration et de développement à retenir.

Etats des travaux principaux :

- solution de chargement en masse des informations du nouveau système d'information ;
- création d'un traitement automatique de l'augmentation de la rémunération en fin d'année intégrant le versement des montants de rattrapage ;
- révision du traitement de l'augmentation du personnel hors du périmètre du projet.

Parallèlement aux travaux concernant la rémunération brute, il s'est avéré nécessaire d'intégrer au niveau de la paie les notions nouvelles ou modifiées. Ce travail s'est avéré complexe et très sensible notamment en raison d'effets de bords-potentiels .

Dès septembre 2016, des sessions de tests ont été mise en place intégrant l'ensemble des parties prenantes. Le déploiement a été simulé fin novembre afin de réaliser une phase finale de tests sur quatre jours. Ceci a permis de vérifier la pertinence de l'ordonnancement des activités au niveau du projet et de l'ERP pour la fin de l'année et d'identifier et corriger certaines anomalies constatées au niveau des éléments à intégrer.

Après une vérification minutieuse des données à migrer dans l'ERP, la phase de déploiement et de mise en production s'est déroulée durant le mois de décembre avec succès (quinze anomalies techniques identifiées).

Pour la durée des travaux (du 1^{er} décembre 2015 au 31 décembre 2016), les ressources en personnel allouées sur les tâches du projet sont estimées à un total de 425 jours/hommes, soit :

- 270 jours/homme au niveau analyse et développement ;
- 130 jours/hommes au niveau de la conduite du projet ;
- 25 jours/homme au niveau des divers tests à effectuer avec sollicitation de l'ensemble des utilisateurs clés de PeopleSoft.

Prochaines étapes du projet

Il s'agira en 2017 d'accompagner la réforme Equitas afin de :

- consolider le positionnement des postes ;
- intégrer les modifications apportées par le dispositif transitoire négocié par la Municipalité ;
- instruire les dossiers soumis aux différentes commissions ;
- documenter et modifier les processus et outils de gestion RH ;
- concevoir des outils pour mesurer ses effets financiers et RH.

Suivi financier

Le Conseil communal a approuvé le 24 mars 2009 un crédit d'investissement de CHF 1'700'000.- devant couvrir les frais pour la durée initialement prévue du projet (à savoir cinq ans).

En 2016, le montant global des dépenses est de CHF 144'500.-. Ce montant a permis de couvrir les honoraires des consultants (honoraires du consultant GFO, rapport d'expert, adaptation de l'ERP PeopleSoft et nouveaux développements informatiques). A fin 2016, le solde non consommé du crédit se monte à CHF 239'000.-. Au 31 décembre 2016, le montant prévu initialement a été consommé à 86%. Aucun dépassement n'est constaté.

Egalité et qualité de vie au travail

La section Egalité et qualité de vie au travail est composée de sept collaborateurs/trices représentant 5.7 ept.

Horaires et aménagement du temps de travail (ATT)

Le déploiement du projet ATT arrive à bout touchant avec une mise en œuvre pour le SSPR concernant les infirmières scolaires. Les 41 services de l'administration appliquent la nouvelle réglementation et pratiquent la gestion informatisée du temps de travail, à l'exception de quelques divisions et unités. L'équipe a finalisé les travaux de migration du logiciel AgileTime sur TimeTool pour PUR et RM. Concernant le logiciel TimeTool, un processus d'automatisation de la gestion des absences et de la clôture mensuelle des comptes a été développé et testé, puis introduit au SPEL. La gestion de fin de vie des applications (décommissionnement) du logiciel AgileTime a été validé pour la fin de l'année 2016. Un outil a été développé afin de pouvoir assurer un accès aux données historiques.

Une vingtaine de séances de remise à niveau réglementaire et informatique ont été organisées avec les services, assorties d'une vingtaine de sessions de paramétrage, comprenant la migration de PUR et RM. Le support aux utilisateurs/trices représente une moyenne d'environ 150 sollicitations par mois.

Une centralisation des contrôles du paiement des soldes d'heures et de soldes de vacances en cas de fin des rapports de travail mis en place en 2015, a permis d'examiner 329 demandes en 2016.

Gestion centrale des absences

Quatre sessions de formation « gestion des absences dans PeopleSoft », ont été dispensées à 23 personnes (réglementation relative à la gestion des absences et gestion des absences). La formation est devenue obligatoire pour tous les nouveaux accès attribués.

En 2016, trois évolutions fonctionnelles ont été développées, en vue d'assurer

- l'application de la demi-unité dans le calcul de l'échéance de droit au traitement;
- la mise en application de la prescription des vacances après 5 ans dès 2021 et;
- l'information des collaborateurs/trices, via le libre-service PeopleSoft, de leur consommation des vacances en tenant compte de la prescription à 5 ans.

Bien-être & Santé au travail (BEST)

Le rapport-préavis N° 2015/02 « Bien-être au travail et gestion des absences » a été adopté le 2 juin 2015 par le Conseil communal. Le déploiement du projet est réalisé par direction, à raison de deux par année.

Dès le 1^{er} juin 2016, la mise en œuvre du projet BEST est intervenue pour les services de l'ancienne Direction du logement et de la sécurité publique (Corps de police, Bibliothèques et archives, Logement et gérances et Secrétariat général) et les Services du personnel et de l'eau. En amont ont eu lieu 18 formations de base pour 215 participant-e-s et 11 formations de retour d'expérience pour 130 participant-e-s (des sessions de retour d'expérience sont prévues en 2017 pour les cadres de ces services). Au total, 155 entretiens BEST ont été conduits en 2016 par les cadres de ces services.

Dans le cadre de la préparation de la mise en œuvre de janvier-février 2017 pour la Direction de l'enfance, de la jeunesse et des quartiers (excepté SEP+S), sept formations de base pour un total de 79 participant-e-s ont été dispensées. Des sessions de retour d'expérience pour la Direction EJQ et de formation de base pour la Direction des sports et de la cohésion sociale ont été organisées et planifiées en vue du démarrage en 2017.

Egalité entre femmes et hommes

La Ville de Lausanne est devenue signataire de la « Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public », proposée par le Bureau fédéral de l'égalité dans le cadre de la 2^e rencontre nationale sur le rôle des pouvoirs publics dans la promotion de l'égalité salariale.

Un groupe de travail a été constitué, en collaboration avec SALV, la déléguée à l'égalité et la déléguée aux marchés publics, en vue de prendre en compte des critères d'égalité salariale lors de l'attribution de marchés publics. Une collaboration a été initiée à ce sujet avec le bureau cantonal de l'égalité entre femmes et hommes. La journée « Oser tous les métiers » (JOM) a permis d'accueillir 347 enfants.

En 2016, la déléguée est intervenue dans la résolution de deux situations individuelles problématiques.

Garde d'enfants

L'Espace Enfance Vinet, qui offre 44 places, a été occupé par des enfants du personnel communal à raison de 58% des places en moyenne. Le subventionnement de la structure était assumé à raison de 38% par le SPEL, le solde étant pris en charge par le SAJE. Parmi les employé-e-s bénéficiant de cette prestation, 71% habitent à Lausanne et 29% hors de Lausanne ; la part de ces derniers est en constante diminution depuis l'ouverture de la structure en 2008.

La garderie de Sébeillon a ouvert ses portes le 1^{er} mai 2016 et propose 44 places. Un double partenariat a été mis en place avec le SAJE ainsi que la Haute Ecole Pédagogique, qui y réserve trois places. Durant la phase de démarrage, les places ont été utilisées à raison de 8% par le personnel de la Ville, dont 84% habitent Lausanne. Le subventionnement a été assumé pour 4% par le SPEL.

La prestation d'accueil d'urgence pour le personnel communal a apporté une solution de garde d'urgence à deux familles. Ces places ont été occupées à hauteur de 20% de la capacité d'accueil.

Consultation sociale d'entreprise

La consultation sociale d'entreprise offre un soutien au personnel communal pour toutes les situations d'ordre privé. 154 personnes ont été suivies en 2016, dont 77 nouvelles demandes. 39 personnes ont bénéficié du soutien du Fonds de secours en faveur du personnel communal en 2016, ce pour un montant total de CHF 128'651.- ; 30 nouvelles demandes ont été acceptées par le Comité.

SERVICE DES ROUTES ET DE LA MOBILITÉ (RM)

PRINCIPALES TÂCHES DU SERVICE

Direction et secrétariat

- gestion du secrétariat et pilotage du service

Pilotage et coordination

- gestion du système qualité et pilotage des investissements et des recettes liées aux projets
- gestion de la communication
- rédaction des réponses aux courriers des administrés ainsi que des documents en relation avec les Autorités politiques dans le cadre des missions du service
- gestion de la publicité visible depuis le domaine public et de la signalétique urbaine

Ressources et budget

- gestion des ressources humaines : recrutement et accompagnement des collaborateurs/trices, conseil aux cadres, suivi des formations continues, gestion et suivi des situations de santé et gestion des conflits
- gestion du budget annuel de fonctionnement
- soutien et conseil en matière de sécurité et de protection de la santé au travail
- gestion de l'informatique du service

Mobilité

- planification de la mobilité urbaine
- production de l'observatoire de la mobilité
- définition et mise en application de la politique du stationnement sur le domaine public; gestion du trafic par le biais de la programmation de la signalisation lumineuse
- coordination des chantiers communaux et interventions sur le domaine public visant à appliquer une stratégie garantissant l'accessibilité en ville, à minimiser les impacts pour les usagers et riverains et maîtriser l'enveloppe financière global interservices
- gestion et maintenance de l'ensemble des infrastructures de la régulation lumineuse, des caméras de télécirculation, des horodateurs, des bornes escamotables et des compteurs de trafic permanents; assure le suivi et le développement de ces équipements, ainsi que celui des centrales de surveillance auxquelles ils sont connectés

Espaces publics

- conception et gestion des aménagements urbains en répondant aux objectifs de qualité de l'espace public, de mobilité, d'accessibilité et de rôle social de l'espace rue
- promotion de la mobilité douce (piétons et vélos)
- analyse des projets de construction privés soumis par le Bureau des permis de construire; vérification de la conformité des aménagements autorisés dans les espaces frappés par les limites des constructions

Construction et maintenance

- gestion et maintien du patrimoine des infrastructures routières et portuaires suivi technique des projets d'aménagement et d'entretien de la voirie dans la phase de conception du projet
- direction générale ou locale des travaux de génie civil
- entretien et conformité de tous les ouvrages d'art sis sur le domaine public
- réalisation de nombreuses interventions d'entretien constructif spécifiques du domaine public (pavage, entourage d'arbres, maintenance d'ouvrages, réfections localisées ainsi que des travaux de sécurisation)

Ateliers et magasins

- support au Service des routes et de la mobilité ainsi qu'aux autres services de la Ville en termes de logistique et prestations artisanales (ateliers de mécanique et de carrosserie, ateliers de signalisation verticale, de serrurerie, de marquage routier de menuiserie, de signalétique, etc.)
- entretien de l'ensemble des poids lourds de la Ville de Lausanne, à l'exception de ceux des pompiers, soit environ septante véhicules, ainsi que des machines et des agrégats (compresseurs, débroussailleuses, mono axes, etc.), soit plus de 600 unités
- entretien des installations mécaniques sur le domaine public
- mise à disposition de matériel lié aux manifestations
- prestations de logistique (tout type de transport, etc.)
- pilotage du service hivernal
- gestion de l'occupation du domaine public et des permis de fouille
- surveillance de la bien-facture des travaux privés exécutés sur le domaine public

EFFECTIF DU PERSONNEL

Tableau 1.1. - plan des postes

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	ept alloués	ept affectés	ept alloués	ept affectés
Aménagements urbains (R&M)	9.80	9.70	9.80	8.80
AMV (R&M)	1.00	1.00	1.00	1.00
Cellule RH (R&M)	2.90	2.10	2.30	1.90
Construction & mainten. (R&M)	1.60	1.60	1.60	1.60
Direction (R&M)	3.80	3.80	5.40	3.80
Espaces publics (R&M)	1.00	1.00	1.00	1.00
Exploitation (R&M)	6.00	6.00	6.00	6.00
Génie civil (R&M)	12.00	12.00	12.00	12.00
Infrastructures routières (R&M)	9.00	9.00	8.00	8.00
Mobilité (R&M)	9.90	9.80	9.90	9.80
Office signalétique urb. (R&M)	4.00	4.00	4.00	3.00
Pilotage & Coordination	6.00	5.90	7.00	5.90
Police des constructions (R&M)	1.00	1.00	1.00	1.00
Ressources & Budget	5.40	5.00	5.50	5.50
Section «ouvrages d'art»	4.00	4.00	4.00	4.00
Surveillance dom. public (R&M)	6.00	5.00	6.00	6.00
Unité garage (R&M)	18.00	17.00	17.50	16.00
Unité services généraux (R&M)	10.00	10.20	10.00	10.00
Unité signalisation (R&M)	29.50	29.50	29.50	29.50
Unité transports (R&M)	27.00	26.70	27.00	26.70
Unité travaux (R&M)	33.00	31.00	33.00	30.00
Total service	200.90	195.30	201.50	191.50

Tableau 1.2.- variation de postes

	du 1 ^{er} janvier au 31 décembre
Unité administrative	
Total service	+ 0.60

Tableau 2.1. - personnel fixe (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	n	ept	n	ept
Aménagements urbains (R&M)	11	9.70	10	8.80
AMV (R&M)	1	1.00	1	1.00
Cellule RH (R&M)	3	2.10	4	1.90
Construction & mainten. (R&M)	2	1.60	2	1.60
Direction (R&M)	5	3.80	5	3.80
Espaces publics (R&M)	1	1.00	1	1.00
Exploitation (R&M)	6	6.00	6	6.00
Génie civil (R&M)	12	12.00	12	12.00
Infrastructures routières (R&M)	9	9.00	8	8.00
Mobilité (R&M)	10	9.80	10	9.80
Office signalétique urb. (R&M)	4	4.00	3	3.00
Pilotage & Coordination	6	5.90	6	5.90
Police des constructions (R&M)	1	1.00	1	1.00
Ressources & Budget	5	5.00	6	5.50
Section «ouvrages d'art»	4	4.00	4	4.00
Surveillance dom. public (R&M)	5	5.00	6	6.00
Unité garage (R&M)	17	17.00	16	16.00
Unité services généraux (R&M)	11	10.20	11	10.00
Unité signalisation (R&M)	30	29.50	30	29.50
Unité transports (R&M)	27	26.70	27	26.70
Unité travaux (R&M)	31	31.00	30	30.00
Total service	201	195.30	199	191.50

Note : les ept ont été volontairement arrondis à 2 décimales

Tableau 2.2. - apprenti-e-s

	1 ^{er} janvier	31 décembre
	n	n
Unité administrative		
Exploitation (R&M)	2	1
Génie civil (R&M)	2	2
Ressources & Budget	1	1
Unité Garage (R&M)	2	1
Unité transports (R&M)	3	3
Unité travaux (R&M)	4	3
Total service	14	11

Tableau 2.3 - mouvements du personnel, excepté transfert inter-services (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

	du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	
	fin(s) d'emploi	embauche(s)
Nombre de mouvement(s)	17	15

Tableau 2.4. - motifs des fins d'emploi (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Art.8 (résiliation nom. prov.)	
Convention de départ	
Décès	1
Démission	9
Départ à la retraite	4
Fin de contrat	1
Licenciement juste motif ordinaire	2
Licenciement fin droit trait. 2 mois	
Licenciement fin droit trait. 24 mois	
Licenciement juste motif immédiat	
Licenciement invalidité totale	
Total service	17

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

Comme présenté dans le rapport de gestion 2015, le Service des routes et de la mobilité a transféré toutes les activités liées à la propreté urbaine (nettoyement de la voirie, collecte des poubelles de rue, prévention en termes de propreté sur l'espace public,...) au Service de la propreté urbaine dès le 1^{er} janvier 2016.

Dans le contexte actuel de mutation de la Ville au travers de projets d'envergure tels que Métamorphose, Léman 2030, les Axes forts de transports publics urbains, l'enfouissement du LEB ou encore le m3, où les planifications de hier se concrétisent en autant de projets à piloter, le service s'engage activement à la mise en œuvre des grands projets de transports publics en étroite collaboration avec les partenaires concernés : Confédération, Canton et sociétés de transports.

Il continue par ailleurs d'assurer la gestion de la mobilité, du stationnement, de la conception des espaces publics et de leur réalisation, de la planification et de l'entretien constructif des installations et infrastructures communales liées à la mobilité, de la coordination des chantiers, de l'entretien des véhicules de la Ville et du service hivernal.

Le service compte aujourd'hui 205 ept et la réorganisation, préparée en 2015 de façon à assurer la continuité des missions principalement impactées comme le service hivernal, la surveillance et l'entretien du domaine public et la gestion des permis d'occupation du domaine public, a été mise en œuvre sans dysfonctionnement majeur.

La rocade entre l'ingénieur sécurité du Service des routes et de la mobilité, transféré au Service de la propreté urbaine, et l'ingénieur sécurité de l'ancien Service d'assainissement, transféré au Service de l'eau, a eu pour conséquence le recrutement, au 1^{er} février 2016, d'une nouvelle répondante de la sécurité au sein du service.

En outre, suite à la création du nouveau Service de l'économie, il est apparu pertinent de transférer les tâches relatives aux procédés de réclame concernant les enseignes des commerces, les vitrines, les chevalets, les écrans, etc. de l'Office de la signalétique urbaine à l'Office des autorisations commerciales et des manifestations du Service de l'économie, de manière à permettre aux commerçants et à tout intéressé d'effectuer les démarches administratives en une seule opération auprès du même guichet. A cette fin, les deux postes d'inspecteurs ont été transférés au Service de l'économie dès le 1^{er} janvier 2017.

FONCTIONS « SUPPORT »

PILOTAGE ET COORDINATION

Communication

En termes de communication, l'année 2016 a été marquée par de nombreux rendez-vous qui ont touché l'ensemble des missions assurées par le service. A l'instar de 2015, le grand public étant toujours aussi friand d'informations, pas moins de sept séances publiques, trois inaugurations, six événements, des publications internet et intranet, des spots radio et de l'affichage ont été réalisés.

L'accompagnement des chantiers en ville s'est poursuivi. Plusieurs chantiers d'importance et sensibles en termes de mobilité, comme l'avenue César-Roux, l'avenue du Vieux-Moulin ou le pont Chauderon, ont bénéficié des outils et supports de communication qui se sont généralisés sur l'ensemble des chantiers du service.

Des échanges réguliers avec l'équipe de communication des tl permettent également d'homogénéiser les messages et d'améliorer l'information de tous les usagers.

Le chantier d'aménagement de la place de la Sallaz s'est terminé cette année, ponctué par une grande fête d'inauguration. Cet événement a rassemblé les acteurs locaux, les associations riveraines et la population lausannoise. Deux autres inaugurations ont marqué la fin des travaux pour les passerelles du Martinet et de Maillefer.

Le thème de la mobilité douce a également été largement abordé et traité, notamment en accompagnement des réalisations pour les piétons et les cyclistes. La communication digitale et terrain mise en place permet à tous les publics d'en être informés et d'en comprendre les enjeux.

Enfin, la très attendue promenade des pavés a été reconduite à deux occasions dans le cadre de Lausanne Estivale. Elle constitue un biais intéressant de mieux faire connaître des métiers traditionnels du service.

Amélioration continue

Suivant les règles de gestion de la qualité définies les années précédentes au sein du service et qui reposent sur les principes de l'amélioration continue. 79 actions d'amélioration, dont 45 ont déjà été menées à terme, ont été validées et ont intégré le plan d'amélioration du service depuis la fin de l'année 2013.

Le tableau de bord du service a été pérennisé, certains indicateurs ont été revus et les résultats obtenus ont permis, comme déjà en 2015, de fixer les orientations du service pour 2017. Ces indicateurs vont être communiqués au sein des équipes pour une meilleure évaluation des activités et une bonne compréhension des enjeux à venir.

Administration et secrétariat

Le support administratif nécessaire à la délivrance des autorisations pour les procédés de réclame a été assuré en collaboration avec les inspecteurs de l'Office de la signalétique urbaine (OSU). Outre les travaux courants de rédaction, huit préavis ont été présentés pour solliciter des crédits d'investissement. Par ailleurs, des réponses ont été apportées à dix postulats, cinq interpellations, une résolution, trois questions écrites et quatre pétitions.

A titre indicatif, le service a préparé 207 décisions municipales et répondu à 597 courriers (+26% par rapport à 2015) portant sur des plaintes et des requêtes diverses concernant les motifs suivants :

- 55 aménagement du domaine public (modération du trafic, zones 30, sécurité des piétons et vélos, etc.)
- 24 chantiers (coordination, accidents, nuisances, etc.)
 - 9 dégâts causés à un tiers
- 20 dégradation du domaine public (défauts, dégâts, affaissements, etc.)
 - 5 édicules publics (WC, kiosques, arrêts tl, etc.)
- 14 gestion de la circulation
 - installations mécaniques (escaliers roulants, ascenseurs, fontaines, etc.)
- 7 mobilier urbain (bancs, bornes, panneaux d'affichage libre, etc.)
- 1 ouvrages (ponts, dalles, passerelles, murs, éléments de sécurité, balustrades, etc.)
- 43 piétons
 - 0 ports et rives du lac
- 32 vélos
 - 9 régulation du trafic (signalisation lumineuse, bornes escamotables, etc.)
 - 1 service hivernal (déneigement, chaussées, trottoirs, etc.)
- 36 signalisation (marquage routier, signalisation verticale, îlots, etc.)
- 55 stationnement (sur voirie, zones macarons, P+R, B+R, etc.)

RESSOURCES ET BUDGET

Ressources humaines

Suite à la réorganisation des dicastères, la cellule RH est désormais entièrement dédiée à RM, URB et SGLEA-C étant dorénavant soutenus en termes de ressources humaines par un support autonome.

En 2016, la cellule RH a plus particulièrement été active sur les sujets et projets suivants :

- le recrutement de postes clés comme ceux des deux délégués vélo et piétons et celui de l'adjoint au chef de la Division espaces publics ;
- la mise en place du système d'enregistrement du temps de travail Timetool, qui remplace le système Agilettime ;
- l'accompagnement de la phase de positionnement individuel de chaque collaborateur/trice dans les dernières étapes de mise en œuvre du projet Equitas ;
- la recherche et la mise en œuvre de formations sur mesure, comme la meilleure intégration des problématiques des personnes à mobilité réduite, dans le cadre de projets d'aménagements urbains.

Budget

L'établissement du budget de fonctionnement de 2017 a permis une consolidation complète de l'allocation des ressources aux activités du service suite au départ des équipes d'entretien vers le service de la propreté urbaine.

Selon les directives municipales, le service a optimisé sa planification financière et son suivi des comptes de façon à la fois à répondre aux enjeux des grands projets comme les AFTPU, le PALM, le réaménagement du domaine public en relation avec l'évolution de la gare de Lausanne (Léman 2030), le m3.

La collecte des subventions ou participation de tiers aux projets a été gérée de façon structurée et systématique par le contrôleur de gestion qui, grâce aux procédures mises en place, veille à ce que le service et la Direction bénéficient de tous les subventionnements potentiels et à en récolter l'intégralité en fonction de leurs spécificités. Le service a ainsi bénéficié, en 2016, de subventions s'élevant à CHF 3'857'000.- sur des prévisions de CHF 3'313'000.-.

Sécurité et santé au travail

Sous l'impulsion de la nouvelle répondante, les mesures suivantes ont pu être menées à bien : la mise en place d'un plan de maintenance exhaustif qui détaille l'ensemble des équipements, installations et matériel du service, leur conformité et le planning de suivi des contrôles, des campagnes de sensibilisation et de prévention, la mise en place de mesures correctives, le contrôle et l'accompagnement de plusieurs chantiers (quai de Belgique, rue de la Borde), l'installation d'un défibrillateur sur le site des AMV et la mise en conformité de plusieurs pratiques comme le nettoyage des vêtements de travail souillés ou les procédures d'intervention sur les toits des bâtiments.

Enfin, des formations spécifiques ont été mises en place ou approfondies, telles que celles concernant les caristes, la conciergerie, la taille de pierre, le sablage, l'élingage et les premiers secours, avec notamment la formation de quatre secouristes d'entreprise pour le service.

Informatique

Le personnel a finalisé, en collaboration avec SGLEA-C et l'ASIT-VD, la stratégie de diffusion des géodonnées du service, qui repose sur de nouvelles conditions générales d'utilisation. De nouvelles couches d'information sont disponibles concernant le comptage routier, les aribus, les passages piétons régulés, les horodateurs et le réseau routier linéaire. En outre, afin de consolider les compétences en la matière, un groupe d'utilisateurs « QGIS Ville de Lausanne » a été initié et RM en assure le leadership.

La plateforme commune de gestion des données liées aux projets du service, « Road Map Project », permet de partager les données du plan des investissements du service de manière centralisée. L'intégration des données liées aux recettes des projets est en cours de développement.

Le portail des prestations de la Ville a atteint un nouveau seuil avec près de 10'000 prestations réalisées en 2016, contre 9'100 en 2015 et 985 en 2006.

Une nouvelle application qui permet la gestion et le suivi des interventions de la section exploitation (trafic) sur les équipements de régulation du trafic reprenant les données de diverses sources a été mise en service.

L'application de gestion du stationnement « horodateurs » est maintenant géoréférencée pour permettre son intégration dans le futur guichet cartographique du service.

Enfin, ce ne sont pas moins de 318 prestations informatiques qui ont été offertes aux divisions et unités du service durant l'année dans les domaines suivants : l'administration des systèmes et des infrastructures métiers dédiées, le développement d'applications et de base de données métiers, le support matériel et applicatif métiers spécifique ainsi que la gestion du parc de téléphonie fixe et mobile du service.

MISSIONS DU SERVICE

PLANIFIER

Mobilité

Dans le domaine de la planification, l'année 2016 a été marquée notamment par l'établissement et le dépôt auprès de la Confédération du rapport final du PALM de 3^e génération révisé (PALM 2016). Cette tâche, élaborée principalement en collaboration avec URB et le Canton, a nécessité des ressources significatives, en particulier pour la mise au net des mesures infrastructurelles et la finalisation du rapport.

La révision du Plan directeur communal s'est également poursuivie cette année par le traitement des remarques du Canton dans le cadre de la circulation préalable du rapport.

Le travail sur le projet Métamorphose a été important pour les équipes mobilité, notamment concernant la planification du site de la Tuilière sud et de son accès routier sur la route de Romanel.

L'expertise sécuritaire sur l'avenue d'Echallens a été menée sous le pilotage de la Ville de Lausanne, en partenariat avec le Canton et les tl, afin d'identifier les mesures complémentaires d'amélioration de la sécurité, principalement en lien avec la circulation du LEB. Ces réflexions ont permis de valider une série de mesures qui seront réalisées durant le premier semestre 2017.

La révision du plan des classes de trafic permettant de dimensionner de façon optimale les épaisseurs de structure routière a été effectuée en étroite coordination avec les tl afin de prendre en compte le développement de l'offre de transports

publics. De même, la mise à jour des itinéraires permettant le passage des transports exceptionnels a été effectuée en collaboration avec le Canton de Vaud.

Notons également la réalisation et le suivi de nombreuses études de mobilité, telles que la mise en sens unique d'un tronçon du chemin de Rovéréaz, la jonction de Malley, etc., en lien avec différents plans d'affectation.

Stationnement

L'année 2016 a été une année de consolidation des impulsions données en 2015. Il peut toutefois être relevé la création des deux premières places de stationnement sur le domaine public réservées aux véhicules Mobility, réalisées à la rue Saint-Martin.

Nombre de places de stationnement sur le domaine public :

	2005	2010	2014	2015
Payantes sur voirie	4'892	3'961	3'838	3'799
Payantes en parkings-relais (P+R)	1'365	2'591	2'497	2'496
Payantes en parkings longue durée (PLD)	1'079	2'639	2'769	2'775
Gratuites limitées (régies par disque)	11'093	13'317	12'727	12'741
Gratuites illimitées	3'325	3	0	0
Total net	21'754	22'511	21'831	21'811

Coordination des chantiers

Des chantiers d'envergure en termes d'impacts sur la mobilité (César-Roux, Vieux-Moulin, Vinet, Mont-d'Or), ont nécessité des études circonstanciées et un suivi minutieux des mesures mises en place. Ces études, effectuées en partenariat avec les TI, ont permis de limiter au maximum les répercussions des travaux sur la mobilité et l'accessibilité en ville. Par ailleurs, deux importants chantiers planifiés en 2017 et 2018 (pont Chauderon et pont Sévelin) ont également fait l'objet d'études internes poussées en vue d'appréhender leurs impacts sur la mobilité. Les différentes actions de planification et de coordination menées depuis 2013 continuent de porter leurs fruits. Le nombre de chantiers situés dans des périmètres ayant fait l'objet de travaux dans les trois années précédentes est en nette diminution (-33% par rapport à 2015), et ce, pour la quatrième année consécutive. Ainsi, en 2016, 12 chantiers seulement ont été réalisés dans ces zones à préserver (pour une surface inférieure à 90 m²).

PROJETER

L'année 2016 a été marquée, après une période de vacance, par l'engagement de deux nouveaux délégués piétons et vélo. On notera aussi la nomination d'un nouveau chef de projet adjoint au chef de la division, ce qui a permis de renforcer le pilotage des projets d'espaces publics au sein du service suite au départ de la cheffe de section des aménagements urbains.

La structure des espaces publics a vu son organisation modifiée suite au changement de législature. En effet, le Comité des espaces publics (CEP), organe décisionnel du processus pluridisciplinaire et multiservice, a été remplacé par une Délégation municipale en charge de l'urbanisme et de la mobilité. La division est en charge du pilotage du Bureau des espaces publics (BEP) qui a un rôle de coordination interservices et d'orientation sur les projets d'aménagement des espaces publics. Dans le cadre du Groupe deux-roues légers (GDRL) et du Groupe d'accessibilité piétonne (GAP), onze séances de concertation et de consultation des milieux cyclistes, piétons et personnes à mobilité réduite (PMR) ont eu lieu afin de consulter les associations faitières le plus en amont possible des projets.

Les activités de la Division espaces publics se sont notamment articulées autour de l'élaboration de projets d'aménagement des espaces publics et des études liées aux grands projets comme Métamorphose, Pôle Gare, le PALM, l'enfouissement du LEB ou le m3.

Dans le cadre de l'élaboration du PPA des Plaines-du-Loup Etape 1, le projet routier des cinq rues du quartier a été mis à l'enquête et adopté par le Conseil communal par voie de préavis, sans susciter d'opposition. Les études des espaces publics autour des PPA 2 et 3 se sont poursuivies, ainsi que celles sur le site de la Tuilière, où une procédure de mise à l'enquête des accès au site depuis la nouvelle route de Romanel a été menée. Sur le site des Prés-de-Vidy, le cahier des charges du mandat d'études parallèles (MEP) a été élaboré avec la cellule Métamorphose afin de démarrer le processus de mise en concurrence qui se déroulera durant l'année 2017.

Les projets du Pôle Gare ont été particulièrement au cœur des activités de la division, avec la participation active au jury du concours qui a permis de désigner un lauréat pour la future place de la Gare. Dans le quartier des Fleurettes, la conception des espaces publics a également été suivie de près avec la direction du Projet Pôle Gare et les mandataires. La division a participé à la préparation et à la bonne marche de trois démarches participatives (place de la Gare, Fleurettes, accessibilité modes doux) ainsi qu'à plusieurs rencontres avec des associations ou des riverains.

Dans le cadre du PALM, plusieurs projets d'aménagements cyclables et de passages piétons ont été élaborés et mis en œuvre. Le projet de la voie verte d'agglomération sur le tronçon de la tranchée du Languedoc a été mis à l'enquête et adopté par le Conseil communal. D'autres tronçons de cette liaison stratégique ont fait l'objet d'études, notamment entre la passerelle du Martinet et l'avenue de Provence, la traversée du quartier des Fleurettes et la liaison à travers le pôle muséal (Plateforme 10). Une charte d'aménagement a été élaborée au niveau du projet d'agglomération, en concertation avec la

région Morges. Plus au nord, au chemin du Petit-Flon, un projet de passerelle piétonne a été élaboré et la demande de cofinancement envoyée à la Confédération en vue d'une réalisation en 2017.

Pour le PALM 2016 de 3^e génération, un effort important a été fourni pour l'élaboration de fiches de mesure en faveur des modes doux de requalification de tronçons de voirie ou de création de lignes de transports publics; ceci afin de permettre le dépôt du projet d'Agglomération auprès de la Confédération.

En parallèle, les équipes ont participé au projet de mise en souterrain du LEB (début de réalisation en 2018), piloté par le Canton, et à la poursuite des études et procédures relatives à la mise en œuvre des projets des axes forts de transport publics urbains (m3; bus à haut niveau de service « Confrérie – Saint-François »; tramway).

Concernant la sécurisation des traversées piétonnes, quinze passages piétons ont été assainis afin de les rendre compatibles avec les normes de sécurité et de confort et six nouvelles traversées ont été créées. Globalement, sur les 715 passages piétons non régulés de la Commune, 69% sont actuellement conformes aux normes. Sous l'impulsion de la nouvelle Municipalité, une stratégie en faveur de la création d'aménagements cyclables et piétonniers a été élaborée et un rapport-préavis rédigé leur allouant un montant de CHF 3'250'000.-.

S'agissant de la modération du trafic, l'effort s'est poursuivi dans la sécurisation des cheminements autour des écoles, avec la mise en œuvre de la modération du trafic dans le quartier de Saint-Roch et Pré-du-Marché. Dans le cadre de la démarche « Contrat de quartier » aux Boveresses, plusieurs échanges avec les habitants (séance publique, ateliers, safari urbain) ont mené à la mise en œuvre d'une nouvelle zone 30 km/h et de mesures de sécurisation des traversées piétonnes.

Actuellement, 74 kilomètres de voirie urbaine sont en zone de modération sur le territoire communal, ce qui représente 38% du total. Toujours dans le cadre des contrats de quartiers, la division a accompagné le démarrage du contrat de quartier de Prélaz. Des rencontres ont également eu lieu avec le comité du contrat de quartier de Montelly autour de demandes dans leur secteur de ville. Aux Bergières, une démarche participative a été lancée dans le cadre de la révision d'un PPA et la division espaces publics a accompagné cette démarche auprès des acteurs du quartier en vue de la création d'une place des Bergières.

Le projet de la ligne tl 24 devant relier Ouchy à la Bourdonnette, en passant par Vidy, a fait l'objet d'une mise à l'enquête et d'un rapport-préavis adopté par le Conseil communal. Une opposition au Tribunal cantonal bloque actuellement la mise en œuvre du projet. Dans le cadre du développement des transports publics, notons encore les études d'aménagement du prolongement de la ligne 1 en direction de l'EPFL, avec l'élaboration d'un projet de nouveaux arrêts de bus sur l'avenue de Montoie.

En collaboration avec les tl, une réflexion de fond a démarré sur la mise en conformité des quais de transports publics, selon les exigences de la loi sur le handicap (L-Hand).

Sous le leadership de la Direction Générale des Routes et de la Mobilité du Canton (DGMR), et de concert avec la Commune d'Epalinges, le projet de requalification de la RC 601 (route de Berne), entre la jonction autoroutière et le Chalet-à-Gobet, a été mené et mis à l'enquête publique, après consultation de la population et des associations.

On notera aussi la fin du chantier de requalification de la route de Berne, qui a, entre autres, permis de rééquilibrer l'usage de la voirie en faveur de la mobilité douce. L'année 2016 a aussi été marquée par le début du chantier de requalification de la rue César-Roux, tronçon du BHNS Pully – St-François, qui a permis d'équiper cet axe d'aménagements cyclables.

En partenariat avec la Commune de Prilly, le projet de l'avenue du Chablais a fait l'objet d'un appel d'offre pour poursuivre les études et les réflexions sur la requalification de cette artère.

L'attention est restée soutenue tout au long de l'année 2016 autour du projet de sécurisation de l'avenue d'Echallens. Un projet de régulation des traversées piétonnes et diverses mesures ont été étudiés afin de réduire les risques d'accident sur cette artère.

Dans le quartier de Sébeillon, un projet de requalification en zone de rencontre de l'impasse située aux abords des nouveaux bâtiments a fait l'objet d'une demande de crédit d'ouvrage par voie de préavis et le chantier a démarré.

Globalement, on dénombre 12 projets d'espaces publics mis à l'enquête (cinq selon la LRou et sept selon la LATC). En termes de signalisation, ce sont 53 projets qui ont été publiés dans la FAO. Ces procédures ont généré 32 oppositions et deux observations qui ont toutes fait l'objet d'une ou de plusieurs séances de conciliation.

En termes de police des constructions, environ 850 projets de construction, transformation ou rénovation sur fonds privés ont été analysés.

RÉALISER

Parmi les chantiers routiers majeurs, relevons l'aboutissement du chantier sur l'avenue de Chailly et la poursuite de celui de la place de la Sallaz, avec notamment l'exécution des divers édicules ayant nécessité une mise à l'enquête spécifique et la restitution de nouvelles surfaces. La fin des travaux a eu lieu dans le courant de l'été 2016. D'autres travaux de réaménagement routier à l'avenue de la Gare, la rue Saint-Roch, l'avenue de Rhodanie et au chemin du Martinet ont également été exécutés. Les travaux de réaménagement complet de la route de Berne (entre la place de la Sallaz et la route de la Feuillère) ont commencé en mai 2015 et se sont terminés à l'été 2016.

Deux projets développés en commun avec le Canton sont entrés en phase de réalisation. D'une part, la requalification de la route de Berne (tronçon Vennes / Croisettes), dont l'aboutissement est prévu en juin 2016 et, d'autre part, le déplacement de la route de Romanel (RC 448), dont la mise en service effective en novembre 2016 permet de libérer les espaces nécessaires au projet Métamorphose.

Les travaux d'entretien et de renouvellement des revêtements des routes et trottoirs ont permis de traiter un peu moins de 16'000 m², avec pour principale intervention l'avenue de Provence (voie montante), les chemins du Devin, de Praz-Gillard et du Chalet-Boverat, ainsi que le haut de l'avenue de Tivoli. Diverses réfections ponctuelles ont également été exécutées, dont en particulier le Grand-Pont et des arrêts de bus.

Comme tous les cinq ans, la campagne de relevé de l'état des revêtements routiers lausannois a été exécutée. Cette dernière permet de vérifier la sécurité structurale des chaussées et facilite la planification de l'entretien constructif de ces dernières. De plus, afin d'optimiser le dimensionnement (épaisseur) des structures routières, la révision du plan des classes de trafic, en fonction des charges pondérales, a été lancée. Cette analyse étant fortement conditionnée par les itinéraires et fréquences des lignes de transports publics, une coordination accrue avec les TI est nécessaire.

Des projets relatifs au PALM 2007 ont été concrétisés en 2016, dont les ouvrages de franchissement tels que la passerelle du Martinet – première passerelle de Suisse réalisée entièrement en béton fibré ultra-performant (BFUP) – et la passerelle de Maillefer, qui permet d'assurer la liaison entre la commune du Mont-sur-Lausanne et le quartier d'Entre-Bois et de sécuriser ainsi le déplacement de nombreux écoliers. L'achèvement du cheminement reliant le passage sous le m1 des côtes de Tivoli au quartier de Sévelin permettra de participer à son désenclavement.

Dans le cadre de la campagne de renouvellement des structures, relevons le renforcement des passages inférieurs de Saint-François, la reconstruction du mur de soutènement de Florency, la première étape (étape 1 sur 2) de réfection des joints du mur de soutènement de la Borde, ainsi que la première étape (étape 1 sur 10) de la reconstruction du mur du quai de Belgique. Cet ouvrage de plus de 1'100 mètres de long, classé en note 3 au recensement architectural, sera entièrement reconstruit à l'identique par étapes successives, hors période touristique, par l'Unité travaux du service.

Enfin, l'aboutissement de la mise en œuvre de la base de données des garde-corps a permis d'établir la stratégie de maintenance des éléments défectueux ou ne répondant pas aux normes actuelles.

EXPLOITER

Signalétique urbaine

L'entrée en fonction de la nouvelle Municipalité a nécessité un important travail de mise à jour de la signalétique des divers sites de l'administration communale.

Il a été procédé à la mise en place d'une signalétique (plaques informatives et éléments de balisage) pour «Art en Ville», le guide de l'art dans l'espace public lausannois, qui présente plus de septante œuvres d'art (sculptures, peintures, mosaïques, installations), réparties dans les quartiers lausannois. Ce projet a été initié et piloté conjointement par le CULT et ARCH.

Une plaque commémorative en l'honneur de Françoise Giroud a été posée à l'avenue de Rumine et inaugurée le 21 septembre 2016.

Cette année a aussi été celle de la pose de 44 plaques de rues, en remplacement de plaques usagées ou en complément en vue de faciliter l'orientation des usagers.

S'agissant des procédés de réclame, il a été délivré 793 autorisations (-11.7% par rapport à 2015) pour la pose de 1'652 procédés de réclame (-7.4% par rapport à 2015).

La Ville est toujours en attente de la décision du Tribunal fédéral en ce qui concerne l'attribution de la nouvelle concession d'affichage à la Société Générale d'Affichage. La société Clear Channel, non-retenue, a fait opposition le 26 février 2015 auprès du Tribunal cantonal qui a inversé la décision le 1^{er} septembre 2015. La Municipalité et la Société Générale d'Affichage ont recouru auprès du Tribunal fédéral le 22 septembre 2015.

Gestion du trafic

L'année 2016 a été marquée par le renouvellement du carrefour à la sortie autoroutière de Vennes, côté Nord, ainsi que par l'installation d'un nouveau carrefour à feux au croisement Berne-Valmont, en collaboration avec l'Office fédéral des routes (OFROU). Les carrefours Gare – Juste-Olivier, Berne – Boissonnet, ainsi que César-Roux – St Martin, ont été entièrement remplacés dans le cadre de travaux des services constructeurs. La pose de caméras thermiques de détection, favorables aux deux-roues et économiquement intéressantes, suit son cours. Actuellement, 93% de l'éclairage des 5'973 sources lumineuses des feux est en technologie LED. En outre, quatre nouvelles caméras de télécirculation ont été posées aux carrefours de la Pontaise, Aloys-Fauquez – Vieux-Moulin, sur la place de la Sallaz et au giratoire Provence – Malley. En matière de vidéosurveillance, les bornes automatiques du port de Vidy et de la rue Enning sont dorénavant équipées de caméras. Le parc de bornes escamotables en service s'élève à 17 installations.

Stationnement

Une nouvelle série de 34 horodateurs a été mise en service (3 Strada et 31 TOM), pour un parc s'élevant à 459 machines. Hormis le petit vandalisme, aucun dégât dû aux vols n'a été recensé en 2016. Le parc d'horodateurs a nécessité 1'711 interventions. Par ailleurs, le service de piquet est intervenu à 98 reprises, stabilisant la moyenne à environ 100 interventions annuelles.

Ateliers et magasins de la Ville (AMV)

Unité Services Généraux (USG)

La station-service des AMV a connu d'importants problèmes de fonctionnement au début 2016. Une collaboration étroite avec le SPST a permis de garantir la distribution de carburants à l'ensemble des services communaux.

Au niveau informatique, le déploiement de l'application AUTOGEST (gestion intégrale du parc véhicules et machines au niveau de l'entier de la ville) a impliqué de nombreuses séances de travail.

Pour les refuges et pour la première année de fonctionnement de l'application GELORE, 31% des locataires ont choisi le paiement par carte de crédit en lieu et place du traditionnel bulletin de versement.

Quant aux organisateurs de manifestations organisées à Lausanne, 267 ont fait appel aux services des AMV durant l'année 2016 aussi bien pour des prestations de logistique (transports, montage de scènes, etc.) que de prêt ou location de matériel (tables, chaises, char-pont, roulotte WC, drapeaux, etc.). Les organisateurs externes représentent 80% des demandes.

Unité Garage (UGa)

Au total, quelque 2'615 ordres de travail ont été exécutés par le personnel.

En termes d'équipements sur le site des AMV, deux lifts, destinés aux véhicules légers et mi-lourds (9 to), ont été remplacés en 2016.

Unité signalisation et marquages (USM)

L'atelier de menuiserie s'est occupé principalement de la reconstruction du petit refuge de Sauvabelin, dont le chantier a débuté en mai 2016 par la démolition de l'ancien bâtiment. Toutes les pièces en bois ont été réalisées en atelier aux AMV et le montage sur place a été intégralement effectué par le personnel communal. Les aménagements intérieurs (cuisine, mobilier, etc.) seront également faits par les menuisiers des AMV. Le chantier devrait se terminer durant le premier semestre 2017.

Quant aux aménagements routiers, une nouvelle zone à 30 km/h dans le quartier des Boveresses, ainsi qu'une zone de rencontres à l'avenue de l'Eglise-Anglaise ont été mises en place en fin d'année.

Enfin, dans le cadre du PALM, plusieurs aménagements spécifiques ont été réalisés à la route de Berne, aux avenues de-Rumine, de-la-Harpe, du Chablais, du Léman, d'Echallens, ainsi que dans les carrefours Borde/Vieux-Moulin et Aloys-Fauquez/Rouvraie.

Unité transport (UTp)

L'hiver 2015-2016 peut être qualifié d'atypique avec peu de neige avant la mi-janvier et un mois de mars froid qui a connu de fréquentes précipitations. Si seulement 133 cm de neige cumulés ont été enregistrés à En Marin sur tout l'hiver, cela s'est tout de même traduit par 60 interventions du personnel de l'unité pour garantir la praticabilité du réseau routier.

En termes financiers, le coût du service hivernal s'est élevé à CHF 0.41/m² de patrimoine routier entretenu (au lieu de CHF 0.81/m² lors de l'hiver précédent).

Groupe de surveillance du domaine public

Depuis le début de l'année 2016 et faisant suite à la réorganisation des services au sein de l'ex-Direction des travaux, le groupe de la surveillance du domaine public a repris le suivi et le contrôle des chantiers communaux (environ 550 chantiers) et un chef de chantier et un adjoint au surveillant du domaine public ont été engagés.

De nouveaux tarifs d'occupation du domaine public et des permis de fouille sont entrés en vigueur le 1^{er} septembre. Parallèlement, les frais administratifs ont également été augmentés à la fin de ce même mois.

Durant l'année 2016, 2'194 permis ont été délivrés, soit une hausse d'environ 15% par rapport à l'année précédente. Le montant perçu s'est ainsi élevé à CHF 1'200'000.- (hausse de 20% par rapport à 2015).

Le nombre d'entreprises occupant temporairement le domaine public sans autorisation est resté identique à celui de l'année précédente avec 641 cas. Pour compenser la charge de travail induite par ce type d'infractions (contrôle sur la voie publique, recherche des coordonnées du contrevenant, régularisation administrative), les émoluments facturés en sus de la taxe d'occupation ont avoisiné les CHF 49'000.- en 2016, soit une hausse de 22%.

La surveillance des travaux a permis de détecter de nombreuses malfaçons sur des chantiers aussi bien publics que privés, permettant ainsi de contribuer à maintenir la qualité et la valeur du patrimoine routier communal.

Enfin, concernant le mobilier urbain, 205 cas d'accidents (en augmentation de 50% par rapport à 2015) et 26 cas de vandalisme (diminution de 20%) ont été traités durant l'année 2016.

Statistique des demandes de prestations

Demandes reçues	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Différence 2015-2016
Appareilleur	152	142	133	151	131	145	14
Carrosserie	4	11	16	8	10	15	5
Décoration	13	8	34	40	46	56	10
Electricité	81	62	109	125	94	110	16
Magasins	70	46	17	0	0	0	0
Mécanique	15	43	36	12	6	4	-2
Serrurerie	131	192	162	174	177	182	5
Signalisation	36	61	249	219	176	198	22

Transports	390	308	250	263	222	298	76
Travaux	2'469	3'212	4'682	4'546	4'216	4'777	561
Support informatique (depuis octobre 2012)	398	398	780	746	745	962	217
Propreté et qualité (depuis novembre 2012)	0	0	0	179	452	318	-134
Exploitation (depuis janvier 2013)	0	0	0	41	42	68	26
Panneau info public (depuis janvier 2014)	0	0	0	16	12	10	-2
Communication (depuis janvier 2014)	0	0	0	0	52	62	10
Total	4'024	4'965	7'352	7'215	6'754	7'698	944

SERVICE DE LA PROPRETÉ URBAINE (PUR)

PRINCIPALES TÂCHES DU SERVICE

Direction / secrétariat

- gestion du secrétariat de l'ensemble du service
- gestion de la communication
- soutien, conseil et suivi en matière de gestion financière (budget, comptes, investissements, etc.)
- soutien et conseil en matière de sécurité et de protection de la santé au travail
- soutien juridique

Ressources humaines

- gestion des ressources humaines : recrutement et accompagnement des collaborateurs/trices, conseil aux cadres, suivi des formations continues, gestion et suivi des situations de santé et gestion des conflits

Observatoire de la propreté

- identification et localisation des principaux problèmes de propreté
- définition des plans d'actions pour le service
- information et coordination entre les différents services

Centre intercommunal des déchets

- collecte et gestion des déchets

Propreté du domaine public

- entretien, nettoyage et déneigement du réseau piétonnier
- entretien et nettoyage des WC publics
- ramassage des déchets, vidage des poubelles, effaçage des incivilités, ramassage des feuilles mortes, déneigement des trottoirs
- respect des règlements

UVTD – Tridel

- valorisation et traitement des déchets

EFFECTIF DU PERSONNEL

Tableau 1.1. - plan des postes

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	ept alloués	ept affectés	ept alloués	ept affectés
Administration PUR	12.80	11.40	12.80	12.60
CID - PUR	123.00	122.00	122.00	121.00
Entretien Secteur Centre - PUR	25.00	25.00	25.00	25.00
Entretien Secteur Est - PUR	28.00	28.00	28.00	28.00
Entretien Secteur Nord - PUR	22.00	22.00	22.00	22.00
Entretien Secteur Ouest - PUR	27.00	26.45	27.00	26.45
Entretien Secteur Sud - PUR	31.00	31.20	31.00	30.20
GPEP - PUR	10.00	10.00	10.00	10.00
Propreté Domaine Public - PUR	3.00	3.00	3.00	3.00
UVTD - TRIDEL - PUR	47.00	46.00	47.00	46.00
Total service	328.80	325.05	327.80	324.25

Tableau 1.2.- variation en ept alloués

	du 1 ^{er} janvier au 31 décembre
Unité administrative	
Total service	- 1.00

Tableau 2.1. - personnel fixe (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	n	ept	n	ept
Administration PUR	12	11.40	14	12.60
CID - PUR	122	122.00	121	121.00
Entretien Secteur Centre - PUR	25	25.00	25	25.00
Entretien Secteur Est - PUR	28	28.00	28	28.00
Entretien Secteur Nord - PUR	22	22.00	22	22.00
Entretien Secteur Ouest - PUR	27	26.45	27	26.45
Entretien Secteur Sud - PUR	35	31.20	34	30.20
GPEP - PUR	10	10.00	10	10.00
Propreté Domaine Public - PUR	4	3.00	4	3.00
UVTD - TRIDEL - PUR	46	46.00	46	46.00
Total service	331	325.05	331	324.25

Tableau 2.2. - apprenti-e-s

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	n		n	
Administration PUR	0		1	
Total service	0		1	

Tableau 2.3. - mouvements du personnel, excepté transfert inter-services (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

	du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	
	fin(s) d'emploi	embauche(s)
Nombre de mouvement(s)	17	14

Tableau 2.4. - motifs des fins d'emploi (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Art.8 (résiliation nom. prov.)	
Convention de départ	1
Décès	2
Démission	6
Départ à la retraite	8
Fin de contrat	
Licenciement juste motif ordinaire	
Licenciement fin droit trait. 2 mois	
Licenciement fin droit trait. 24 mois	
Licenciement juste motif immédiat	
Licenciement invalidité totale	
Total service	17

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

Dans sa volonté d'offrir à la population un espace public de qualité, la Municipalité a regroupé au sein du nouveau Service de la propreté urbaine l'ensemble des missions inhérentes à la propreté et à la gestion des déchets. Ainsi, depuis 2016, ce sont quelque 340 collaborateurs/trices qui œuvrent chaque jour non seulement au nettoyage du domaine public, au déneigement et au salage des trottoirs durant la période hivernale, mais aussi à la collecte et la gestion des déchets et à leur traitement adéquat dans le respect de l'environnement.

DIRECTION / SECRETARIAT

Administration et secrétariat

Le service a répondu à 174 courriers portant sur des plaintes et des requêtes diverses concernant les motifs suivants :

- 24 collecte des déchets
- 34 dépôts sauvages de sacs
- 18 déchèteries et postes fixes
- 9 équipement en conteneurs
- 10 corbeilles de rue et cendriers
- 7 déjections canines

- 12 entretien du domaine privé
- 12 littering
- 44 nettoyage du domaine public
 - 5 service hivernal
 - 1 tags et graffitis
- 16 WC publics
 - 2 nuisances sonores (machines communales)
 - 1 usine d'incinération (Tridel)
- 13 sujets divers

Communication

Pour l'année écoulée, un soutien a pu être apporté aux divisions pour la rédaction des communiqués de presse (information au public), mais également en termes de conceptualisation et de production de supports de communication (Ecobox, autocollants, badges, affiches, logos animés pour internet, etc.).

En outre, 2016 a vu la mise à jour et la simplification de trois directives « déchets » à l'intention des ménages, des entreprises et des propriétaires d'immeubles, de même que l'élaboration d'un guide à l'intention des organisateurs de manifestations. L'année écoulée a surtout été marquée par la sortie d'un nouveau calendrier de ramassage des ordures ménagères (changement de format, modernisation du contenu et de sa présentation) sous format « papier », mais également sous une version « électronique » pour les applications mobiles.

Sécurité et santé au travail

Les activités quotidiennes du personnel des trois divisions opérationnelles présentent des risques importants en termes de sécurité et de santé sur le lieu de travail. Le système de management de la sécurité a été renforcé en mettant l'accent sur les instructions données au personnel récemment engagé et sur les rappels réguliers pour l'effectif en place. Par ailleurs, des plans de maintenance préventive ont été mis en place pour les outils et les machines. Enfin, les nombreuses visites de terrain instaurées en 2016 ont permis d'améliorer les conditions de travail grâce à l'implémentation de mesures techniques, organisationnelles et personnelles.

Bien que les risques « métiers » majeurs soient prévenus, des mesures doivent encore être mises en œuvre afin de réduire la fréquence des accidents professionnels, notamment en offrant aux collaborateurs/trices des places de travail et des activités sécurisées.

Système de management de la sécurité de la qualité et de l'environnement

Avec la volonté d'assurer une qualité des prestations offertes par les différentes entités du service, de mettre en place une politique d'amélioration continue et de donner à nos usagers, clients et partenaires un gage accru de confiance, le service a initié un processus de certification selon les standards ISO 9'001 et ISO 14'001. L'année 2016 a donc été marquée par une profonde mise à jour du système qualité et, outre un remaniement des descriptions des standards, une série d'outils managériaux a été déployée.

Juridique

Pour répondre aux besoins différents en termes de communication avec les administrés poursuivis le règlement sur la gestion des déchets (RGD) entrant dans sa quatrième année d'application, une trentaine de documents-types de dénonciation, relatifs à la procédure « standard » ont été revus. Et pour les cas de flagrant délit, afin de pouvoir dénoncer de façon simplifiée tous les types de situations non conformes qui vont au-delà des affaires de poubelles de rue, des nouveaux documents ont été créés en attendant l'instauration, en 2017, de la procédure des amendes d'ordre (AO). PUR a, en outre, accompagné le processus d'examen législatif des modifications du règlement général de police (RGP) devant permettre la mise en œuvre de cette procédure AO dans le domaine de la propreté urbaine.

Par rapport à la taxe de base sur les déchets, ce sont près de 3'000 recours qui ont été déposés contre les avis de taxation de 2016, ce qui porte le nombre de recours interjetés depuis 2013 à environ 12'000. Mais il faut noter que le Tribunal fédéral, dans un arrêt 2C_446/2016 du 24 mai 2016 rendu à propos de la Commune de Pully, a admis le principe d'une taxe de base définie en fonction des mètres cubes des bâtiments, comme prévu par le RGD lausannois.

En ce qui concerne les questions d'équipement des immeubles, le Groupe propreté des espaces publics (GPEP) travaille en étroite collaboration avec le Bureau des permis de construire (BPC). Plus de 300 dossiers ont ainsi été traités et plus d'une centaine de visites effectuées. S'agissant des constructions existantes, suite à des réclamations de locataires ou à des observations faites sur le terrain, des injonctions de mise en conformité d'équipement ont été adressées à qui de droit.

De par les missions qui lui sont dévolues, PUR est également amené à faire respecter par la population :

- le règlement général de police de la commune de Lausanne pour ce qui a trait aux souillures du domaine public, telles que les déjections canines ou le littering (abandon, sur le domaine public, de petites quantités de déchets) ;
- le règlement communal sur les procédés de réclame (RPR) concernant l'affichage en ville.

Les souillures du domaine public et l'affichage sauvage ont, eux aussi, fait l'objet d'une étroite surveillance par le GPEP et l'objet d'avertissements ou de dénonciations à la Commission de police.

Enfin, les façades d'immeubles privés maculées de tags et graffitis ont donné lieu à plus d'une centaine d'ordres de nettoyage dans le but de garantir la qualité générale des espaces publics.

Ressources humaines

Les premiers mois de l'année ont été notamment consacrés à la constitution de l'identité du nouveau service et à son appropriation progressive par les collaborateurs/trices. Dans ce cadre, la cellule RH est allée à la rencontre des équipes sur le terrain pour présenter et expliquer la nouvelle organisation. En outre, des visites inter-divisions, à savoir Centre intercommunal de gestion des déchets (CID), Propreté du domaine public (PDP), Usine de valorisation thermique et électrique des déchets (UVTD), ont été mises sur pied pour permettre à chacun de faire connaissance avec des collègues d'autres entités, d'être informé sur leurs activités et ainsi au final de mieux comprendre les missions et le fonctionnement du service.

En termes d'organisation, la cellule RH a également participé à la révision de la structure du CID, qui a vu la création d'une section « valorisation » consacrée spécifiquement à la gestion des déchèteries et des écopoints, ainsi que l'affectation expresse d'un poste à la planification au sein de la section logistique, activité indispensable à la bonne marche de la collecte des déchets.

Le service a décidé de renforcer progressivement sa politique en matière de formation de la relève en créant une place d'apprentissage d'employé-e de commerce pour la rentrée 2016. Un nouvel apprenti, dont le cursus prévoit un tournus au sein des différentes entités du service, a donc rejoint l'apprenti employé de commerce du SPEL, en stage pendant une année à PUR et encadré par le personnel du secrétariat.

S'agissant des projets, la cellule RH a poursuivi sa collaboration avec le SPEL dans le cadre d'Equitas, afin de finaliser la phase de positionnement des postes en lien avec la création de PUR. Dans un autre registre, le mois de décembre a aussi été l'aboutissement du projet de migration vers TimeTool, outil de gestion du temps de travail généralisé au sein de la Ville.

Après une année de pause, la collaboration avec les diverses organisations à but social, telles que Emplois temporaires subventionnés Lausanne a repris, de manière progressive, avec l'ouverture en 2016 de deux places de stage par division.

Observatoire de la propreté

Au quotidien, le délégué à la propreté propose, met en œuvre et coordonne des actions de sensibilisation en matière de gestion de la propreté du domaine public. L'année 2016 a vu la pérennisation de la collaboration instaurée avec d'autres services communaux (CP, SPADOM, SEP+S, SSL, etc.).

Représentant le service, il a notamment collaboré à plusieurs actions de sensibilisation et de nettoyage avec la Communauté d'intérêts pour un monde propre (IGSU), pour le Service Pâques avec les fabricants de joie, pour le nettoyage du quartier des Boveresses et pour le *Clean-Up-Day*, action de nettoyage avec l'Ecole supérieure de tourisme.

Le délégué s'est en outre passablement impliqué dans la vie des quartiers par le biais des associations de quartiers et par sa participation à divers groupes de travail : plateforme incivilités, contrat de quartiers, commission Interservices adolescences, instance de pilotage opérationnelle des addictions.

Enfin, une enquête de satisfaction a été lancée auprès de 535 commerçants de l'hyper-centre sur quatre thématiques, la collecte des déchets de manière générale, leur gestion, la propreté du domaine public et la communication, en vue de :

- mesurer la perception et la satisfaction des commerçants sur le dispositif de collecte des déchets ;
- connaître l'impact de la communication réalisée et identifier les besoins en la matière ;
- recenser les propositions dans le cadre d'une optimisation du service de collecte.

Les résultats obtenus ont notamment permis d'adapter les horaires de collecte de déchets afin de mieux répondre aux besoins et remarques exprimés.

PROPRETÉ DU DOMAINE PUBLIC

Nettoyage, lavage, balayage, déneigement

Des plans d'action ont été mis en œuvre pour s'adapter à l'évolution des habitudes et s'assurer de la qualité de vie de la population. 2016 a ainsi vu une continuité dans la recherche d'améliorations des méthodes d'entretien et de nettoyage pour les quelque 785'000 m² constituant le domaine public. Des règles d'usage ont été introduites, la sensibilisation et la prévention ont été renforcées et des outils de répression ont été instaurés pour, cas échéant, sanctionner les contrevenants.

Tags et graffitis

Avec l'augmentation constante du nombre de tags en ville de Lausanne et le constat qu'ils attirent rapidement d'autres incivilités et engendrent un sentiment de saleté et d'insécurité, la procédure d'enlèvement des tags a été simplifiée en 2016 afin de gagner en réactivité. Ainsi, pour les tags effectués sur le domaine public, leur enlèvement est effectué d'office. S'agissant de ceux se trouvant sur le domaine privé, une demande de nettoyage des surfaces incriminées est envoyée systématiquement aux propriétaires pour leur demander de prendre toutes les mesures utiles à leur suppression dans un délai raisonnable.

Enlèvement des Tags - Statistiques 2012-2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Service gestionnaire					
Propreté urbaine				10	260
Parcs et domaines		12	29	75	84
Routes et mobilité	88	303	308	224	46
Sports	2	9	14	12	10
Logement-gérances	3	12	8	12	6
Multimédia			3	9	2
Services industriels		7	5	3	11
Jeunesse et loisirs			1		
Culture		3			
Protection et sauvetage		1			
Eau					4
Ecoles					1
Coordination et cadastre					1
Total de prestations	93	347	368	345	425
Coût par an en CHF	37'200	138'800	147'200	138'000	157'000

Propreté

En 2013, avec l'introduction de la taxe au sac, 20% des corbeilles publiques débordaient, essentiellement en raison du surplus de déchets ménagers déposés illégalement. Les mesures correctives prises, soit la surveillance des lieux, la réorganisation des tournées de vidange des corbeilles et l'adaptation des capacités de contenance des corbeilles, ont permis d'enrayer ce phénomène. En 2014, la proportion de corbeilles qui débordaient était de 8,6%. En 2015, le nombre a pu être réduit à 5,9% et il n'était plus que de 4,6% en 2016. L'action sera poursuivie en 2017.

Le littering est un véritable fléau constitué à plus de 50% d'emballages de restauration à l'emporter et de boissons et à 36% de mégots de cigarettes. Il influence négativement l'image de la ville et participe à la dégradation de notre environnement. Pour Lausanne, cela représente environ 1'570 tonnes de déchets, soit un coût annuel de CHF 16 millions ou CHF 114.- par habitant.

Les agents du GPEP ont examiné environ 3'000 sacs d'ordures ménagères déposés de manière non conforme sur les trottoirs et consacré près de 3'700 heures à la surveillance des poubelles de rue ou des déchèteries fixes et mobiles de la commune, ce qui a permis le constat de 185 infractions, dont 61 interpellations (cas de flagrant délit). S'agissant de l'affichage sauvage, onze contrevenants ont pu être identifiés et dénoncés auprès de la Commission de police. De même, 36 personnes ont fait l'objet d'une dénonciation pour une utilisation inappropriée des corbeilles de rue, essentiellement parce qu'elles y ont déversé des déchets ménagers.

Avec pour objectif de mieux appréhender l'évolution de la propreté dans les lieux critiques, une surveillance a été mise en place, à titre d'essai et pendant une semaine en période estivale, sur la place de l'Europe et sur l'espace vert sis à la rue Curtat. Les enseignements qui ont pu en être retirés démontrent qu'une adaptation des heures de passage pour le nettoyage des lieux permettra une amélioration notable de la situation. La démarche se poursuivra en 2017 sur d'autres lieux critiques.

Infrastructures

Les études liées à la rénovation et à la modernisation de vingt WC publics (cf. préavis N° 2014/78) sont en cours et les travaux devraient débuter en septembre 2017.

Déneigement

37 interventions ont été nécessaires, en semaine ou le week-end, pour le déneigement et le salage des trottoirs, des places et des escaliers lausannois entre le 24 novembre 2015 et le 13 mars 2016. Pour ce faire, une centaine de collaborateurs ont été intégrés au service de piquet de neige, en étroite collaboration et sous la direction RM qui a le leadership des opérations de déneigement. L'hiver 2015-2016 a été plus doux que le précédent. A titre comparatif, il y a eu 133 cm cumulés de neige dans la zone foraine En Marin sur tout l'hiver alors qu'il y en avait eu 227 cm l'hiver précédent.

GÉRER LES DÉCHETS - CENTRE INTERCOMMUNAL DE GESTION DES DÉCHETS - CID

Généralités

Le volume des ordures ménagères ou assimilées (ménages et entreprises, sacs officiels ou au poids) collecté durant le dernier exercice bouclé s'élève à 24'019 tonnes, soit une diminution de 40,64% par rapport à 2012, année de référence avant l'introduction de la taxe au sac, mais en hausse de 1,59% par rapport à 2015.

Durant la même période, ont été collectées : 12'371 tonnes de papier-carton, (-1,32%) ; 6'169 tonnes de verre (0,16%) et 6'733 tonnes de déchets végétaux (- 8%).

Le taux de non-conformité des déchets collectés est d'environ 2%, en légère diminution par rapport à 2015 et nettement inférieur au taux maximum de 5% fixé dans le concept régional de la taxe au sac.

La prestation de collecte et de traitement des lavures par bio-méthanisation s'est poursuivie selon un mode opératoire identique à 2015, en partenariat avec des entreprises tierces pour 61% des volumes concernés. Les quantités collectées

ont poursuivi leur progression pour atteindre 1'693 tonnes en 2016, contre 1'643 tonnes en 2015, soit une augmentation de 3%. Le tonnage des huiles végétales collectées gratuitement pour les clients « lavures » et livrées principalement aux Saugealles s'est élevé à 75.7 tonnes en 2016 contre 66 tonnes l'année précédente, soit une hausse de 15%.

Pour sa part, la collecte des textiles dans les postes fixes et les déchèteries fixes et mobiles est toujours en progression avec 1'181 tonnes collectées, soit une augmentation de 6.8% par rapport aux 1'106 tonnes récoltées en 2015.

Enfin, les 14'898 appels téléphoniques reçus de la clientèle, soit une moyenne de 57 appels par jour ouvré, ont trouvé réponse, de même que les 1'194 courriels et les 47 courriers.

Déchèteries fixes

Les déchèteries fixes (Malley, Perraudettaz, Bourdonnette, Vélodrome, Vallon) ont reçu 237'823 visites en 2016, contre 230'866 l'année précédente, soit une progression de 3%.

D'importants travaux de rénovation ont été entrepris dans la déchèterie « ménages » de Malley en 2016. L'étanchéité des sols et de certains murs a été effectuée, de même qu'un nouveau marquage au sol afin de permettre une réorganisation de l'espace et rendre le flux des usagers plus fluide et convivial. La signalétique déchets a été modernisée et offre aujourd'hui une lisibilité grandement améliorée, notamment avec un regroupement des déchets par famille.

L'année 2016 a vu apparaître une nouvelle déchèterie intercommunale sur le territoire palinard : la déchèterie du Giziaux qui sera ouverte à la population d'Epalinges dès janvier 2017, mais également aux citoyens lausannois habitant les Râpes, zone foraine située à proximité. Dans le cadre de ce projet, le CID a étroitement collaboré au concept de gestion des déchets, à la signalétique du lieu, au choix des moyens techniques et assurera, contre rémunération, la prise en charge et le traitement des déchets récoltés sur le site.

Déchèteries mobiles

Le réseau, qui compte 28 points de collecte, a continué à se développer en 2016. Accessible à la population jusqu'à 20h, les déchèteries mobiles rencontrent toujours plus de succès. Ainsi, le nombre de passages est passé à 57'536 en 2016, contre 48'842 en 2015, soit une progression de 18%. Une réflexion est en cours afin d'optimiser leur exploitation.

Postes fixes (écopoints)

Des études sont en cours visant une intégration harmonieuse et de qualité des infrastructures fixes de collecte sur le domaine public. Il s'agit d'une part d'enterrer les écopoints situés à proximité de monuments et de bâtiments avec un intérêt architectural majeur. D'autre part, les installations qui resteront hors sol, ont fait l'objet d'un concours de design visant l'amélioration de leur intégration dans le paysage urbain tout en conciliant leur praticité.

VALORISER ET TRAITER LES DÉCHETS

TRIDEL

L'année 2016 a été marquée par une prise en charge record de déchets avec un total dépassant 183'000 tonnes de déchets traités à l'usine, soit une hausse importante de presque 10% par rapport à 2015 où 166'840 tonnes de déchets avaient été valorisées. C'est la première fois, depuis la mise en service de l'usine en 2006, que la barre des 180'000 tonnes est franchie. Cette hausse s'explique essentiellement par des apports plus importants des périmètres SADEC et STRID, par une très bonne collaboration avec d'autres usines suisses et par des apports plus importants de partenaires privés.

La valorisation du bois de forêt s'est poursuivie en 2016, en collaboration avec d'autres services de la Ville (SPADOM, GAZ-CAD, RM), avec environ 5'400 tonnes de bois transformées en énergie, contre environ 6'100 en 2015. Cette baisse s'explique par une prise en charge limitée en fin d'année en raison des apports importants provenant des actionnaires et des autres partenaires de TRIDEL.

Comme depuis 2013, les tonnages acheminés par le train à l'usine depuis les différentes gares réparties dans les périmètres de gestion sont inférieurs aux 80'000 tonnes minimum prévues dans le contrat de prestations entre ACTS S.A. et TRIDEL S.A., avec un tonnage de l'ordre de 72'700 tonnes mises sur le train (environ 67'800 tonnes en 2015). Bien que les tonnages transportés soient plus élevés qu'en 2015, la part des apports livrés par train est en baisse à 40%, contre 42% en 2015, en raison principalement des apports importants de partenaires privés qui livrent en direct par la route. Pour l'entretien du matériel, 141 bennes ont été nettoyées et contrôlées en 2016 (142 en 2015).

Comme depuis 2014, un stock de déchets en balles a été constitué en automne dernier lors la révision d'une des lignes d'incinération, en collaboration avec le périmètre VALORSA qui dispose de la place de stockage et de l'expérience nécessaire pour cette opération. A fin 2016, environ 3'000 balles de déchets étaient stockées sur le site de Penthaz, ce qui représente quelques 1'600 tonnes de déchets. Ce stock sera incinéré durant le premier trimestre 2017 pour augmenter la production d'énergie thermique en cas de grands froids.

D'une manière générale, l'exploitation des deux lignes d'incinération s'est très bien déroulée en 2016 : elle n'a enregistré aucun arrêt de ligne non planifié. C'est la première fois depuis la mise en service de l'usine en 2006 qu'un tel scénario se produit. Ainsi, les heures de fonctionnement ont encore légèrement augmenté pour la ligne 1 (8'005 heures en 2016 contre 7'875 en 2015) et pour la ligne 2 (8'125 heures en 2016 contre 8'055 heures en 2015).

Le surchauffeur n° 4 de la chaudière de la ligne 2 a été remplacé lors de la révision de printemps. C'est la première fois qu'une telle intervention est nécessaire sur les surchauffeurs. Dans la continuité de l'année dernière, un travail important de maintenance et de contrôle des installations sous pression a été effectué en 2016, avec le contrôle par l'ASIT

(Association Suisse d'Inspection Technique) des derniers équipements non contrôlés en 2015. Mis à part cet arrêt majeur planifié, les installations de production d'énergie ont très bien fonctionné durant toute l'année.

La livraison d'énergie thermique au réseau de chauffage à distance (CàD) de la Ville de Lausanne a été en service toute l'année sans interruption, hormis durant l'arrêt annuel de l'usine. Le nombre d'heures de fonctionnement de la production d'énergie thermique est en légère hausse par rapport à 2015 (8'573 heures en 2016, contre 8'554 en 2015) et la disponibilité reste très élevée. La quantité d'énergie thermique vendue aux Services industriels a de nouveau atteint un record en 2016 en raison des apports de déchets très importants cette année. TRIDEL a ainsi vendu 298.5 GWh d'énergie thermique en 2016 (265.2 GWh en 2015). La production d'énergie électrique a été quelque peu perturbée en juin, suite au redémarrage après révision de la ligne d'incinération n° 2. Une protection de la génératrice s'activait à chaque démarrage et il a fallu l'intervention d'un spécialiste pour rétablir la situation. Aussi, les heures de fonctionnement de la turbine sont en baisse à 8'240 heures, contre 8'473 en 2015. Mais au final, la quantité d'énergie électrique vendue est tout de même très importante, compte tenu des importantes quantités de déchets traités. L'énergie livrée se monte à de 63.0 GWh en 2016, en hausse par rapport à 2015 (58.4 GWh). Le rendement énergétique moyen est resté stable à 61% comme en 2015.

L'année 2016 a été marquée par les événements suivants :

- 11 janvier : fête des 10 ans de la mise en exploitation de l'usine ;
- 23 mai au 14 juin : 11^e révision de la ligne n° 2 avec changement des buses d'injection d'air et arrêt d'usine complet entre le lundi 30 mai et le dimanche 5 juin ;
- 29 août au 20 septembre : 10^e révision de la ligne n° 1.

GEDREL

La direction du service assure la gestion administrative de la société GEDREL S.A., périmètre de gestion des déchets dont la Ville de Lausanne fait partie avec onze autres communes. Depuis le 1^{er} juillet 2016, c'est Mme Florence Germond, conseillère municipale, qui assure la présidence du conseil d'administration.

Les travaux de secrétariat ont représenté 631.75 heures facturées (575.75 en 2015). Le nombre d'heures a légèrement augmenté en raison de différentes séances inter-périmètres auxquelles le chef de service, secrétaire de GEDREL, a participé.

La gestion comptable a été effectuée par la comptabilité de la Direction des travaux, qui est ensuite passée sous la Direction du logement, de l'environnement et de l'architecture, dès juillet 2016. Les appels vers la ligne de téléphone « info-déchets » (n° d'appel gratuit 0800 804 806), reliée au CID, restent stables avec 9'522 appels contre 9'897 en 2015.

Le secrétariat de GEDREL participe également aux séances de la cellule financière afin de déterminer les tonnages collectés par chaque commune et gérer la rétrocession des montants encaissés avec la vente des sacs taxés. Les communes du périmètre ont toutes adhéré au concept harmonisé de la taxe au sac.

En termes de communication et de sensibilisation, la campagne inter-périmètres « responsables.ch » a été modernisée avec des vidéos partagées sur les réseaux sociaux. De plus, l'habillage des bus TL circulant dans le grand Lausanne, à l'effigie du visuel « responsables.ch », s'est poursuivi en 2016. Gedrel a encore apporté son soutien au Lausanne Hockey Club, au Lausanne-Sports, à Graines de Foot et à Swiss Expo.

Enfin, des actions de sensibilisation ont été menées dans les écoles et ce sont au total 325 classes du périmètre de GEDREL, dont 241 classes lausannoises, qui ont été intégrées dans ce processus d'information.

SERVICE ACHAT ET LOGISTIQUE VILLE (SALV)

PRINCIPALES TÂCHES DU SERVICE

Direction / Administration

- direction du service et gestion du personnel des quatre sites (Malley, Vigie, Perrelet et Bousens)
- développement d'une politique d'achat responsable et économique pour la Ville
- présidence de la Commission d'achat Ville (CAV)

Achat et approvisionnement

- achats de matériel pour les réseaux électricité, eau, gaz, chauffage à distance et multimédia
- achats de matériels divers pour tous les services de la Ville (matériel CAV)
- gestion de l'approvisionnement des services au travers de la plateforme LausaShop
- coordination de l'achat des véhicules à l'usage des services

Magasin et stock

- réception et stockage des marchandises sur les sites de Malley et de Bousens
- gestion de stocks de maintenance pour les réseaux anciens
- préparation des marchandises en fonction des commandes des services

Transport et gestion des données

- livraison, sur chantier, du matériel de réseau
- livraison, auprès de tous les services de la Ville, des marchandises commandées sur la plateforme centralisée
- prestations diverses de déménagement, transport et manutention pour l'ensemble de la Ville
- formation des conducteurs d'élévateurs pour toute l'administration
- administration et développement de la plateforme informatique de commande LausaShop
- gestion des projets informatiques du service et de la CAV
- facturation des marchandises commandées aux services communaux

Garage et conciergerie

- entretien du parc des véhicules et engins des Services industriels et du Service de l'eau
- gestion d'un pool de véhicules de remplacement à disposition des services
- participation à une partie du processus d'achat des véhicules légers de toute la Ville
- entretien des bâtiments, locaux et installations techniques se trouvant sur les sites de Malley et de Bousens

EFFECTIF DU PERSONNEL

Tableau 1.1. - plan des postes

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	ept alloués	ept affectés	ept alloués	ept affectés
Achats & approvisionnement	9.00	9.00	9.00	10.00
Direction (SALV)	2.00	2.00	2.00	1.00
Entretien véhicules & bâtiment	9.63	9.63	9.63	9.63
Magasin	6.80	6.80	8.80	6.80
Transport et gestion de données	10.00	10.00	10.00	10.00
Total service	37.43	37.43	39.43	37.43

Tableau 1.2.- variation en ept alloués

du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	
Unité administrative	
Total service	+ 2.00

Tableau 2.1. - personnel fixe (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	n	ept	n	ept
Achats & approvisionnement	9	9.00	10	10.00
Direction (SALV)	2	2.00	1	1.00
Entretien véhicules & bâtiment	11	9.63	11	9.63
Magasin	7	6.80	7	6.80
Transport	10	10.00	10	10.00
Total service	39	37.43	39	37.43

Note : les ept ont été volontairement arrondis à 2 décimales

Tableau 2.2. - apprenti-e-s

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	n		n	
Direction (SALV)	1		1	
Entretien véhicules & bâtiment	3		3	
Magasin	6		6	
Transport et gestion données			1	
Total service	10		11	

Tableau 2.3. - mouvements du personnel, excepté transfert inter-services (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

	du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	
	fin(s) d'emploi	embauche(s)
Nombre de mouvement(s)	1	3

Tableau 2.4. - motifs des fins d'emploi (sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Art.8 (résiliation nom. prov.)	
Convention de départ	
Décès	
Démission	1
Départ à la retraite	
Fin de contrat	
Licenciement juste motif ordinaire	
Licenciement fin droit trait. 2 mois	
Licenciement fin droit trait. 24 mois	
Licenciement juste motif immédiat	
Licenciement invalidité totale	
Total service	1

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

Le chef de service a quitté ses fonctions au 30 novembre 2016 pour prendre la tête du SPEL. La cheffe de l'Unité achat et approvisionnement a été nommée cheffe de service ad interim depuis le 1^{er} décembre 2016.

Direction / Administration

Le SALV a créé un nouveau poste d'apprenti conducteur de véhicule léger (AFP), ce qui amène l'effectif total à 11 apprentis, si l'on tient compte des six logisticiens, des deux agents d'exploitation, de l'apprenti mécanicien en maintenance d'automobile et de l'apprentie de commerce ; ce sont donc quatre nouveaux postes d'apprentis qui ont été créés en quatre ans. Une nouvelle halle de stockage a été acquise et mise à disposition des musées et du Service de la culture, sis à Boussens. Une newsletter été développée et diffusée courant 2016. Il est prévu que la parution se fasse quatre fois par an.

Afin de poursuivre l'important travail de professionnalisation du SALV, une politique d'achat a été élaborée dans le but de formaliser les pratiques actuelles et de définir les principes d'action qui fondent les pratiques du service mais aussi celles de la Commission d'achats de la Ville (économies, développement durable, veille de marché, délais, etc.).

Achats et approvisionnement

Autres faits marquants :

- la rationalisation des conditions des contrats pour les appareils de levage (ascenseurs, monte-charges, etc.) a été mise en place dans le cadre du groupe de travail contrat ;
- une nouvelle procédure pour les nouveaux marchés publics dits importants, car susceptibles de générer un grand potentiel d'économie, a été mise en place. Le premier mandat concerne le mobilier et fixe les lignes de conduite (développement durable, économie des deniers publics, standardisation des gammes de produits) ;
- 45 nouveaux marchés publics de plus de CHF 5'000.- ont été menés à terme, comme par exemple les vannes et les compteurs d'eau froide pour EAU ;
- 25 véhicules légers ont été achetés en 2016, dont trois électriques et un hybride.

Transports et gestion des données

De nouvelles prestations sont offertes par les collaborateurs de l'unité, comme la reprise de la livraison des pommes dans les établissements scolaires dans le cadre de l' « action pommes à la récréation » soit environ 60'000 pommes.

Deux projets informatiques ont occupé la gestion des données :

- la nouvelle version de la plateforme de réservation de marchandises « LausaShop » a été mise en service au mois de décembre. Son adaptation répond aux demandes et attentes des utilisateurs-trices ;
- le nouveau système de gestion du parc des véhicules communaux AutoGest-Ville a été mis en service dans les garages du SALV et de SPSL au mois de novembre.

Magasins et stocks

Site de Boussens :

- achat d'une nouvelle halle de stockage sur le site de Boussens. Le Service de la culture cherchait une halle pour stocker différentes pièces de collections ainsi que des articles du patrimoine de la Ville. Le SALV a commencé à procéder à l'équipement informatique du site via un réseau WIFI ainsi que celui de la halle avec l'installation de rayonnages à palettes modulables. Environ 350 palettes du programme RESTART ont été rapatriées depuis le début du mois de février vers ce nouveau centre de stockage ;
- un achat commun entre CULT, ST et le SALV a permis d'acquérir un chariot élévateur (mât rétractable) d'une capacité de 2.5 tonnes et des rayonnages d'une capacité de 1'000 palettes modulables. CULT a commencé à y stocker, depuis le mois d'octobre, des caisses pour l'entreposage, ainsi que différents catalogues de collections.

Site de Malley :

- une étude de faisabilité et une mise à l'enquête publique ont été réalisées pour la couverture du pont roulant extérieur ainsi que la pose de nouveaux panneaux solaires sur ledit pont.

Entretien et support

Garage

La Ville de Lausanne se dotant de plus en plus de véhicules électriques, les trois mécaniciens du garage SALV ont suivi une formation de deux jours sur la technologie haute-tension des véhicules électriques pour leur permettre d'intervenir sur ce type de véhicules. Ils portent le titre de « technicien certifié haute tension ».

Les trois mécaniciens ont suivi le cours et obtenu le certificat de « spécialiste du contrôle, de l'entretien et de la réparation des véhicules à gaz naturel GNC », délivré par la Société Suisse de l'Industrie du Gaz et de l'Eaux.

Le nouveau programme de gestion des véhicules pour l'ensemble des garages de la Ville (AsTech) a été déployé au sein de l'unité garage du SALV, début novembre 2016 et donne satisfaction.

Le personnel du garage a participé à la pose des bornes électriques.

En collaboration avec Si-REN S.A. et SILCOM, le SALV a organisé, en avril, au Forum de l'Hôtel de Ville, une exposition sur le thème de l'ElectroMobilité intitulée « Du courant vert au service de la mobilité durable » et assuré une grande partie de la permanence durant les 2 semaines.

Conciergerie

Une infirmerie a été créée et équipée sur le site de Malley par les deux apprentis agents d'exploitation, sous la responsabilité de leur formateur.

Deux nouvelles bornes de chargement pour les véhicules électriques ont été installées sur le site de Malley ce qui porte à quatre le nombre de bornes disponibles.