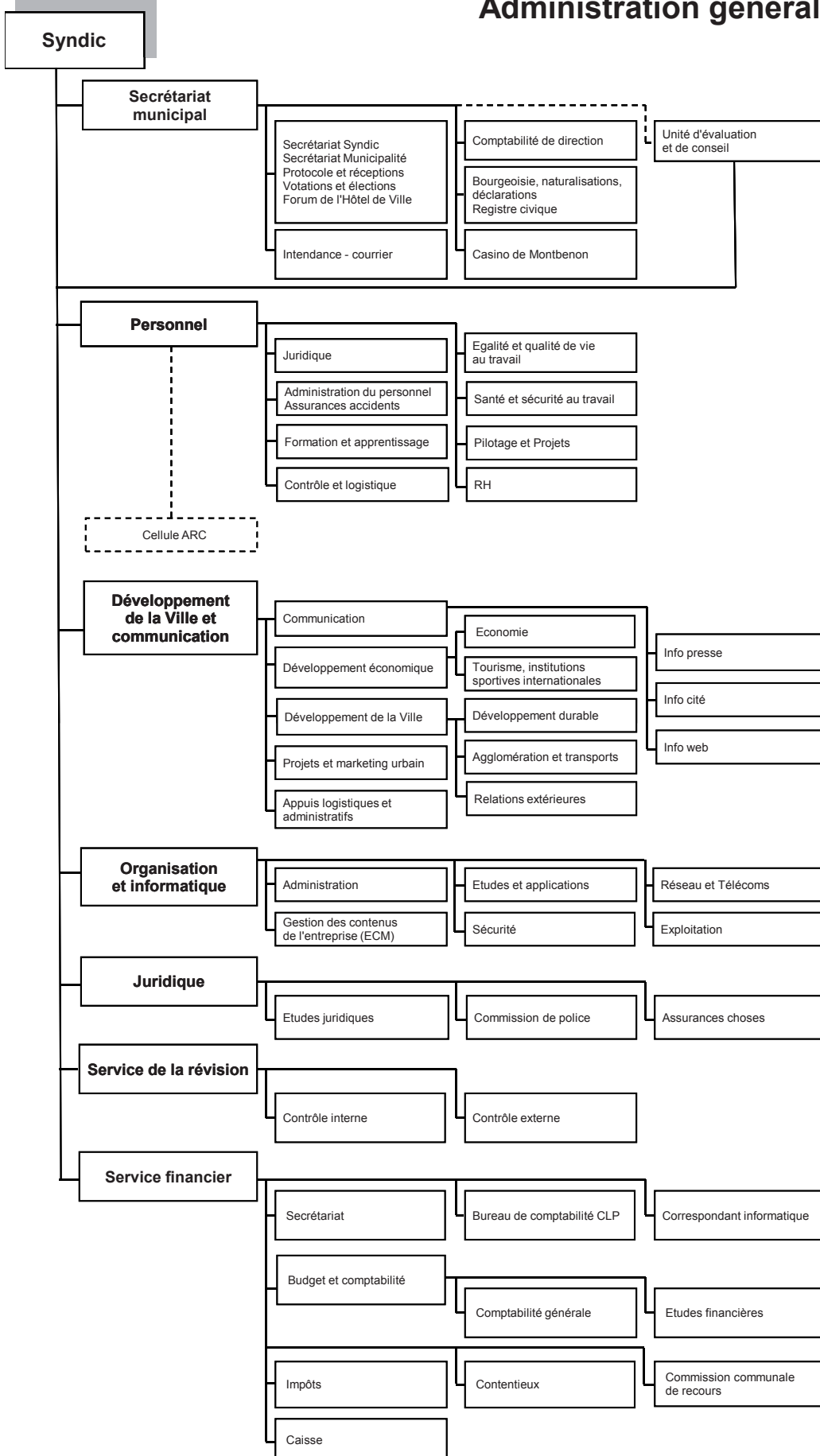


Administration générale et finances



Administration générale et finances

SECRETARIAT MUNICIPAL

TÂCHES PRINCIPALES

Secrétariat de la Municipalité

- enregistrement et diffusion des décisions de la Municipalité
- organisation matérielle des séances de la Municipalité
- traitement de la correspondance adressée à la Municipalité
- tâches et études spéciales liées aux activités de la Municipalité

Comptabilité de direction

- comptabilité de la direction et du service
- administration du personnel du service

Intendance – Réceptions – Votations et élections

- organisation des réceptions
- service du courrier interne et postal
- intendance et conciergerie de l'Hôtel de Ville de Lausanne et des bâtiments annexes
- intendance de la maison de Mon-Repos
- organisation des votations et élections (sous le contrôle du Bureau électoral)
- traitement du vote par correspondance

Bourgeoisie, naturalisations, déclarations – Registre civique

- traitement des demandes d'admission à la bourgeoisie de Lausanne
- délivrance d'actes divers
- tenue du rôle électoral
- tenue du registre électoral des Suisses de l'étranger (pour le canton de Vaud)
- contrôle des signatures à l'appui des référendums et des initiatives populaires

Casino de Montbenon

- gestion de la salle Paderewski, de la salle des fêtes et du théâtre de verdure
- régie des spectacles

Unité d'évaluation et de conseil

- évaluation des processus administratifs et de la mise en œuvre des politiques publiques

- appui méthodologique aux services communaux en matière de gestion et de réorganisation
- réalisation de missions spéciales, sur instruction du syndic ou de la Municipalité
- participation à des projets stratégiques, tels que le Système de contrôle interne (SCI)

EFFECTIF DU PERSONNEL

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre		ept alloués
	n	ept	n	ept	
Secrétariats syndic et Municipalité, protocole - réceptions, votations - élections	9	8.4	9	8.4	
Intendance et courrier	17	16.14	17	16.14	
Comptabilité de direction	4	4	3	3	
Bourgeoisie, naturalisations, registre civique	3	3	3	3	
Casino de Montbenon	11	8.15	11	8.9	
Bureau des imprimés et du matériel (BIM)	1	1	0	0	
Unité d'évaluation et de conseil	1	1	1	1	
	46	41.69	44	40.44	40.64

Le syndic et les six conseillers municipaux (7 ept), ainsi que la secrétaire et les quatre collaboratrices du Bureau du Conseil communal (3.8 ept) sont rattachés administrativement au Secrétariat municipal, mais n'émargent pas au plan des postes du service. Ils n'apparaissent en conséquence pas dans le tableau ci-dessus.

Apprentis

	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	n		n	
Comptabilité de direction	1		1	

Mouvements du personnel

	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	
	embauche	fin d'emploi
	1	2

Motifs des fins d'emploi

Retraite	1
Suppression de poste	1

Mouvement du personnel, organisation

Comptabilité de direction

Engagement surnuméraire d'un nouveau chef comptable de janvier à mars pour permettre le transfert des dossiers (+ 1 ept).

Départ à la retraite le 31 mars de la cheffe comptable (- 1 ept).

Casino

Augmentation provisoire, dès août, du taux d'activité de l'ouvrier-régisseur pour remplacer un aide-concierge en congé maladie de longue durée (+ 0.75 ept).

Bureau des imprimés et du matériel (BIM)

Départ à la retraite anticipée le 31 mars du responsable du Centre de reprographie, suite à la suppression du poste (- 1 ept).

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

Le Secrétariat municipal a assuré la partie protocolaire et apéritive de nombreux événements tels que vernissages, inaugurations, journées portes ouvertes, conférences et séminaires, réceptions et cérémonies officielles. Parmi les événements marquants, on mentionnera en particulier :

Votations

Nature du scrutin	Inscrits	Votants	Participation (%)
<i>Votation fédérale du 7 mars 2010</i>	62'825	29'330	46.69
a) Arrêté fédéral du 25 septembre 2009 relatif à un article constitutionnel concernant la recherche sur l'être humain			
b) Initiative populaire du 26 juillet 2007 «Contre les mauvais traitements envers les animaux et pour une meilleure protection juridique de ces derniers (Initiative pour l'institution d'un avocat de la protection des animaux)»			
c) Modification du 19 décembre 2008 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) (Taux de conversion minimal)			
<i>Votation fédérale du 26 septembre 2010</i>	63'234	27'297	43.17
Modification du 19 mars 2010 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance-chômage, LACI)			
<i>Votation cantonale du 26 septembre 2010</i>	63'234	27'296	43.17
a) Modification de l'article 151 de la Constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003 (prolongation du mandat des autorités communales dans certains cas de fusions de communes)			
b) Loi du 16 décembre 2009 sur la juridiction en matière de bail			
<i>Votation communale du 26 septembre 2010</i>	82'665	30'229	36.56
Acceptez-vous l'initiative populaire «Pour la suppression de l'impôt sur les divertissements»			
<i>Votation fédérale du 28 novembre 20010</i>	63'057	31'524	49.99
a) Initiative populaire du 15 février 2008 «Pour le renvoi des étrangers criminels (Initiative sur le renvoi)» ainsi que contre-projet direct (arrêté fédéral du 10 juin 2010 concernant l'expulsion et le renvoi des criminels étrangers dans le respect de la Constitution)			
b) Initiative populaire du 6 mai 2008 «Pour des impôts équitables. Stop aux abus de la concurrence fiscale (Initiative pour des impôts équitables)			

- l'inauguration, le 22 juillet à la Vallée de la Jeunesse, de l'œuvre d'art « Again and Again » réalisée par Robin Michel, en commémoration du cinquantième du mouvement Terre des Hommes, fondé à Lausanne le 22 juillet 1960 par Edmond Kaiser ;
- l'inauguration, le 9 septembre dans la station « Riponne – Maurice Béjart » du métro m2, d'une œuvre d'art de l'artiste berlinois Peter Welz, en hommage à Maurice Béjart ;
- l'inauguration, le 17 septembre, du Parking-relais couvert de Vennes, d'une capacité de 1'200 places ;
- l'inauguration, le 17 septembre, du nouveau site du groupement des jardins familiaux de Vidy-Bourget ;
- la réception, le 30 septembre, en l'honneur des participants aux 17^{ème} Journées de l'Association européenne des représentants territoriaux de l'Etat ;
- les cérémonies d'ouverture et de clôture et les dîners officiels, les 20 et 21 octobre, de l'assemblée générale de l'Association internationale des maires francophones, réunie en marge du 30^{ème} Sommet de la Francophonie qui s'est tenu à Montreux ;
- la remise, le 20 décembre à la maison de Mon-Repos, de la médaille d'or de la Ville de Lausanne à Mme Alice Pauli, galeriste lausannoise et figure marquante de l'art contemporain sur le plan international.

REGISTRE CIVIQUE

Corps électoral

Au 31 décembre, le corps électoral lausannois comptait 82'314 électrices et électeurs (31 décembre 2009 : 82'219), dont 62'833 Suisses et 19'481 ressortissants étrangers; en outre, 13'965 personnes (31 décembre 2009 : 13'299) étaient inscrites au registre central des Suisses de l'étranger, tenu à Lausanne pour l'ensemble du canton.

Contrôle de signatures

Des contrôles de signatures ont été opérés à l'occasion de deux initiatives fédérales, de deux initiatives cantonales, d'une initiative communale, d'un référendum fédéral et d'un référendum cantonal.

BOURGEOISIE DE LAUSANNE

Les mouvements suivants ont été enregistrés:

- 929 étrangers ont acquis la bourgeoisie de Lausanne par procédure de naturalisation ordinaire (591 requérant-e-s, 65 époux-ses et 273 enfants).

Naturalisations

Auditions de candidats(es) étrangers(ères) à la bourgeoisie de Lausanne par des délégations conjointes de la Municipalité et de la commission consultative du Conseil communal

42 délégations conjointes de la Municipalité et de la commission consultative des naturalisations du Conseil communal ont auditionné 426 candidats(es) - 423 en 2009 - afin d'émettre un préavis à l'intention des autorités cantonales et fédérales; 100 d'entre eux (elles) ont dû être reconvoqués(es), leurs connaissances et/ou leur intégration n'étant pas considérées comme suffisantes.

Promesses de bourgeoisie de Lausanne

En 2009, la Municipalité a accordé une promesse de bourgeoisie, après audition par la commission communale, à 328 requérants, dont les dossiers comprennent 83 époux(ses) et 242 enfants ; elle a également accordé une promesse de bourgeoisie à 23 personnes dispensées d'audition en raison de leur jeune âge. De plus, elle a octroyé une promesse de bourgeoisie à 381 jeunes gens mis au bénéfice d'une procédure de naturalisation facilitée.

CASINO DE MONTBENON

Entretien du bâtiment et du matériel

Outre les opérations quotidiennes d'entretien usuel, des travaux urgents ont été rendus nécessaires par une importante fuite d'eau de chauffage survenue sur le côté est du bâtiment (Cinématographe et bar de la salle des fêtes). Il a fallu creuser une tranchée d'environ 10 x 1m dans le parquet afin de remplacer des tuyaux d'eau en très mauvais état. Les travaux ont duré environ trois mois. Ils ont été à l'origine de bien des désagréments pour les utilisateurs.

Manifestations

Le casino a accueilli 442 événements selon la répartition mensuelle suivante :

2010	Paderewski	Salle des fêtes
janvier	23	9
février	22	18
mars	27	20
avril	20	13
mai	21	14
juin	28	16
juillet	20	11
août	15	6
septembre	19	11
octobre	21	21
novembre	29	15
décembre	28	15
	273	169

Outre les assemblées, spectacles des sociétés locales et autres activités traditionnelles, (repas d'entreprises, conférences, repas de soutien, concerts de musique classique, répétitions, auditions, réunions commerciales, festivals, présentations publicitaires, débats, kermesse annuelle de Terre des Hommes, promotions des écoles professionnelles, congrès, conférences hebdomadaires de Connaissance 3, projections de la Cinémathèque suisse et utilisation des salles par les services communaux, les événements les plus marquants ont été :

- En juillet et août : Dans le cadre d'Entrée libre pour un été, 26 concerts – classiques, jazz et représentations théâtrales – ont été donnés à la salle Paderewski, à la salle des fêtes et au théâtre de verdure.
- En septembre : La 11ème édition du Lausanne Young Masters Chess Tournament a réuni un plateau exceptionnel en invitant les meilleurs joueurs d'échecs européens durant cinq jours.
- En octobre : Le 23ème festival de jazz organisé par l'association «Onze plus». Les grands concerts à la salle Paderewski, des films inédits au Cinématographe. La salle des fêtes est devenue le bar du festival avec des concerts de musique électronique s'adressant à un public plus jeune.
- Le 8ème «Lausanne Underground Film Festival» avec des projections à la salle Paderewski et des concerts de musique électronique à la salle des fêtes.
- En novembre : La Cie Octavio de la Roza (ex danseur étoile de Maurice Béjart) a donné 4 représentations d'une magnifique création de danse contemporaine intitulée « Hommage à Gainsbourg », avec la difficulté d'évoluer sur une scène à plusieurs niveaux peu adaptée pour la danse, c'était une première parfaitement réussie dans la salle Paderewski.

Malgré un nombre inhabituel d'annulations de locations de salles, le budget loyers a finalement été atteint.

UNITÉ D'ÉVALUATION ET DE CONSEIL (UEC)

Principales missions de l'unité

- Evaluer les processus administratifs et la mise en œuvre des politiques publiques
- Fournir un appui méthodologique aux services en matière de gestion
- Réaliser des missions spéciales
- Fournir un support au projet de mise en œuvre du système de contrôle interne (SCI)

Organisation et effectifs

L'unité est rattachée directement au Syndic, mais elle fait partie administrativement du Secrétariat municipal. La responsable a pris la fonction de RRH pour le service depuis le 1^{er} novembre. Un auxiliaire a été engagé pour les six premiers mois de l'année les travaux liés au projet de système de contrôle interne.

Faits marquants de l'année 2010

La responsable de l'unité a coordonné le projet pilote de mise en place d'un système de contrôle interne jusqu'en juin, le projet a ensuite été confié au SOI. Elle continue à fournir un support au groupe de travail.

Un bilan de l'opération Prestations 2004 a été effectué dans tous les services de la Ville sur demande des commissions de gestion et des finances du Conseil communal.

La responsable fait partie d'un groupe de notation du projet Equitas.

SERVICE DU PERSONNEL (SPEL)

TÂCHES PRINCIPALES

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

- 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 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 ;
- 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.

EFFECTIF DU PERSONNEL

Personnel fixe et ept alloués selon le plan des postes (sans apprentis)

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre		
	n	ept	n	ept	ept alloués
Administration du personnel	8	6.35	7	5.55	5.6
Contrôle et logistique	4	4			
Direction	5	3.7	5	4.4	3.8
Egalité et qualité de vie au travail	5	3.3	6	4.3	4.3
Formation	4	3.1			
Pilotage et projets	11	8.85	13	9.8	9.8
Unité RH	7	6.1	13	11.7	11.7
Santé et sécurité au travail	4	3	9	7.6	7.4
Total	48	38.4	53	43.35	42.6

Cellule Arc	3	2	3	2	2
-------------	---	---	---	---	---

Apprentis

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 déc.	
	n		n	
Centre de formation	10		11	
Total	10		11	

Mouvements du personnel

	du 1 ^{er} janvier au 31 déc. 2010	
	embauche(s)	fin(s) d'emploi
Total	11	5

Motifs des fins d'emploi

Décès	0
Démission	1
Retraite	2
Fin de contrat	1
Invalidité	1
Licenciement	0
Suppression de poste	0
Total	5

ADMINISTRATION DU PERSONNEL DE LA VILLE

Effectif des fonctionnaires et des personnes engagées par contrat de droit privé au 31 décembre

	A	B	C	D	E
	Personnes (n)	ept alloués	ept occupés	Ecart C-B (n)	Ecart D/C (%)
Administration générale et finances	293	263.39	265.89	2.50	0.9
Service d'organisation et d'informatique	76	73.05	74.05	1.00	
Service du personnel (ic Cellule ARC)	57	45.35	44.60	-0.75	
Secrétariat municipal	56	51.24	49.89	-1.35	
Service financier	43	38.35	38.95	0.60	
Service développement Ville & communication	33	28.40	30.20	1.80	
Service juridique	15	14.90	15.00	0.10	
Service de la révision	13	12.10	13.20	1.10	
Sécurité publique et sports	999	953.88	988.33	34.45	3.5
Corps de police	571	549.95	574.70	24.75	
Service de protection et de sauvetage	239	230.30	236.80	6.50	
Service des sports	92	86.43	87.68	1.25	
Service de la police du commerce	45	40.85	41.80	0.95	
Service du contrôle des habitants	36	32.80	33.80	1.00	
Service administratif	16	13.55	13.55	0.00	
Culture, logement & patrimoine	361	244.02	248.14	4.12	
Service du logement et des gérances	193	113.00	112.77	-0.23	
Bibliothèque et Archives de la Ville	71	51.02	51.42	0.40	
Service de la culture	63	47.20	49.55	2.35	
Service des forêts, domaines et vignobles	34	32.80	34.40	1.60	
Travaux	836	813.45	830.87	17.42	2.1
Service des routes et de la mobilité	341	334.87	334.02	-0.85	
Service d'assainissement	242	241.35	247.40	6.05	
Eauservice Lausanne	135	128.33	132.55	4.22	
Service de coordination et du cadastre	50	46.40	49.50	3.10	
Service d'urbanisme	36	32.90	36.50	3.60	
Service d'architecture	32	29.60	30.90	1.30	
Enfance, jeunesse & éducation	1177	687.58	734.28	46.70	6.4
Service de l'accueil de jour de l'enfance	504	333.11	363.28	30.17	
Service des écoles primaires et secondaires	424	179.67	184.68	5.01	
Service de la jeunesse et des loisirs	126	85.23	94.15	8.92	
Office de psychologie scolaire	54	39.50	40.00	0.50	
Service de santé des écoles	38	26.62	27.42	0.80	
Service dentaire	31	23.45	24.75	1.30	
Sécurité sociale et environnement	777	697.70	758.00	60.30	8.0
Service des parcs et promenades	283	274.55	288.10	13.55	
Service social de Lausanne	263	218.80	229.15	10.35	
Service du travail et de l'intégration	162	141.25	174.05	32.80	
Service des assurances sociales	69	63.10	66.70	3.60	
Services industriels	556	524.04	542.14	18.10	3.3
Service de l'électricité	203	198.50	205.65	7.15	
Service du gaz et du chauffage à distance	97	94.40	97.40	3.00	
Service commercial des SIL	68	63.70	67.30	3.60	
Magasin général des SIL (MAGESI)	61	44.79	45.09	0.30	
Service du multimédia	57	54.75	55.10	0.35	
Service du développement stratégique	39	36.90	39.60	2.70	
Service de la comptabilité et des finances	31	31.00	32.00	1.00	
Total Ville	4999	4184.05	4367.64	183.59	4.2

Assurance accidents (LAA) Generali

Bagatelle (cas n'ayant pas entraîné d'incapacité de travail de plus de 2 jours)	340
Dommages dentaires	21
Maladie professionnelle	1
Non bagatelle, dont :	303
– accidents professionnels	92
– accidents non professionnels	211
Personnes accidentées déclarées à l'assureur	673
– dont Femmes	278
– dont Hommes	395
Rechutes	8

Assurance accidents (LAA) Generali (programme d'occupation)

Accidents bagatelle	3
Accidents non bagatelle	5

Soit 8 personnes accidentées et déclarées auprès de l'assureur

Assurance accidents (LAA) Generali (CPCL)

Accidents bagatelle	2
Accidents non bagatelle	1

Assurance accidents (LAA) SUVA

Bagatelle (cas n'ayant pas entraîné d'incapacité de travail de plus de 2 jours)	251
Dommages dentaires	8
Maladie professionnelle	4
Non bagatelle, dont :	
– accidents professionnels	196
– accidents non professionnels	337
Personnes accidentées déclarées à l'assureur	533
– dont Femmes	66
– dont Hommes	467
Rechutes	5

UNITÉ JURIDIQUE

Le SPeL est le seul répondant des services pour les questions juridiques liées au personnel, le Service juridique n'intervenant qu'en cas de recours déposé contre une décision rendue par la Municipalité.

La juriste a pour tâches principales d'être la répondante des services pour les questions juridiques relevant du personnel, d'apporter des éclaircissements quant à la bonne interprétation et application du RPAC et des instructions administratives y relatives (IARPAC), ainsi que de veiller à une application uniforme de ces dispositions à la lumière de l'égalité de traitement.

Durant la période écoulée, la juriste a conseillé et appuyé les services et directions dans leurs dossiers juridiques relatifs au personnel. Elle a dû par ailleurs apporter une expertise dans le déroulement de nombreuses procédures de mises en demeure et de licenciements. Enfin, de nombreux/ses collaborateurs/trices et cadres ont sollicité son aide à propos de questions juridiques se présentant dans leurs unités.

Du 1^{er} janvier au 31 décembre, elle a traité 400 demandes formulées par différents services de la Ville, soit précisément le double de l'année 2009 (200 demandes).

Une soixantaine d'instructions administratives ont été mises à jour ou complétées.

UNITÉ RH

La réorganisation de l'unité RH a pris fin le 1^{er} septembre avec l'intégration des processus « formation » et « coordination de l'apprentissage ». Cette unité offre désormais des prestations dans les domaines du management RH, du recrutement, de la gestion des données liées aux salaires, de la formation, de l'apprentissage ainsi que dans celui de la coordination du réseau RH.

Ce remaniement avait d'une part pour objectif de rendre plus efficace le travail d'appui et de soutien du service en matière de gestion du personnel et, d'autre part, de réduire le nombre de cadres directement subordonnés au chef du service, améliorant ainsi la conduite de l'unité.

Pour garantir la cohérence du travail, il a fallu revoir les buts et responsabilités de chaque poste, tout en tenant compte des profils et compétences des collaborateurs concernés. Ces derniers ont ainsi été amenés à endosser de nouvelles responsabilités.

La nouvelle organisation permet :

- une meilleure cohérence dans l'application des processus RH ;
- une coordination dans la gestion des situations individuelles ;
- des prises de décision concertées et efficaces ;
- une plus grande polyvalence et disponibilité dans la prise en charge des recrutements.

Management et Réseau RH

Le responsable RH-Ville a pour tâches principales la coordination de l'unité RH, mais également celle du réseau RH ainsi que l'appui et le conseil aux services en matière de gestion du personnel. Il est chargé de promouvoir les fonctions de RRH et CAP au sein de l'administration et d'assurer le relais entre les responsables de processus du SPeL et le réseau RH. Il assure également la fonction ad intérim de RRH dans les services.

Durant la période écoulée, il a conseillé et appuyé plusieurs services en matière de RH. Il a dû également apporter une expertise dans le déroulement de certains entretiens de collaboration. A noter que de nombreux collaborateurs ont sollicité son aide lors de situations relationnelles difficiles.

Par ailleurs, le responsable RH-Ville a mené diverses réflexions et groupes de travail dans le cadre de la réévaluation des IA-RPAC et de la modification ou de la création de directives internes liées à la gestion du personnel. Il fonctionne également comme RRH du service.

En parallèle, le conseiller en ressources humaines a déployé ses efforts dans la formation sur le recrutement et le management destinée aux nouveaux cadres de l'administration communale. Sept sensibilisations à l'entretien de collaboration ont été suivies par des cadres chevronnés désireux de rafraîchir leurs connaissances.

Le conseiller RH a mené plusieurs enquêtes à la suite de demandes émanant de différentes instances ; des rapports ont été adoptés et des mesures prises. Il est en charge de développer une formation dédiée aux professionnels des ressources humaines.

Formation et apprentissage

Le responsable RH-Ville est en charge de la mise en application de la convention entre le Centre d'éducation permanente (CEP) et la Ville de Lausanne. Il doit veiller au respect du budget et vérifier l'adéquation entre les demandes de formation « sur mesure » et les besoins des services.

La participation aux cours s'élève à 1607 personnes/jour, correspondant à 1064 participants aux séminaires donnés dans le cadre du programme commun aux administrations cantonale et communale et du programme spécifique à celle de Lausanne.

L'administration communale forme 155 apprentis, répartis sur quatre ans dans 27 professions différentes.

Le centre de formation des apprentis employés de commerce, sous la responsabilité du SPeL, compte douze apprentis qui tournent dans onze services ainsi qu'à la fondation « Forom Ecoute » avec laquelle une convention a été signée pour la formation d'un apprenti.

Le SPeL a pris en charge le salaire de 8 anciens apprentis comptabilisés en effectif dans leur service respectif, selon décision municipale du 8 juillet 2009 concernant « les mesures en faveur des apprentis à la recherche d'un emploi fixe après leur apprentissage. »

Les cinq premiers apprentis du centre ont obtenu leur CFC en été et sept nouveaux apprentis ont commencé en août, dont une personne en formation d'assistante de bureau (2 ans de formation). Au niveau de l'administration communale, 38 apprentis ont obtenu leur CFC et seuls 3 apprentis ont échoué.

L'automne a vu naître le site Internet de l'apprentissage de la Ville www.lausanne.ch/apprentissage sur lequel on trouve les places disponibles, un descriptif des différents métiers proposés et la procédure pour le recrutement semi-centralisé des apprentis employés de commerce.

Grâce au financement du « fonds pour favoriser l'entrée des jeunes dans la vie active » créé en 2009, Lausanne a pu participer au premier salon des métiers et de la formation qui a eu lieu du 5 au 10 octobre à Beaulieu et qui a accueilli plus de 20'000 visiteurs.

Enfin, les cours internes ont repris en automne avec un nouveau programme de formation. Les cours, devenus obligatoires, sont désormais dispensés par la société FuturPlus.

Recrutement et sélection du personnel

La conseillère en recrutement a géré 36 recrutements, dont 16 au sein du service. Elle a été amenée à traiter près de 450 offres d'emploi, dont plus de la moitié ont été publiées dans la presse. Celles-ci représentent un coût total d'env. Fr. 327'000.—. La nouvelle politique de publication des offres d'emplois a toutefois permis d'économiser près de Fr. 100'000.—.

Du 1^{er} janvier au 30 juin, les offres d'emploi ont été publiées au format réduit dans la presse, conformément au souhait de la Municipalité de diminuer les coûts de publication. Cependant, au vu des nombreux désagréments engendrés (augmentation considérable du nombre de candidatures inadéquates et innombrables dérangements pour obtenir des informations complémentaires sur le poste), la Municipalité a accepté de revenir sur sa décision et de publier à nouveau les postes en entier à compter du 1^{er} juillet 2010.

Compte tenu de la volonté du service de « contextualiser » certains cours par rapport aux pratiques de l'administration communale, le cours intitulé « Recruter : maîtriser les procédures de la Ville », destiné aux cadres de l'Administration a été entièrement revu. Cette opération a notamment permis de l'adapter aux pratiques actuelles. Il sera encore amélioré avant d'être confié au CEP, en 2011.

Bureau de contrôle des salaires (BCS)

Les missions principales du BCS sont le contrôle des traitements mensuels, la gestion logistique du bon déroulement des calculs informatiques de la paie jusqu'à son versement aux employés et à sa comptabilisation dans le programme GEFI. Les missions annexes comportent une large part de gestion administrative liée au personnel de l'administration communale ; un autre important volet se rapporte à la gestion du suivi financier et budgétaire du service.

Suite à la réorganisation du BCS, le poste vacant du chef de bureau a été repourvu en mai par la promotion d'un collaborateur déjà en place.

UNITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'année 2010 a été marquée par trois nouveautés importantes :

- l'entrée en fonction, le 1^{er} avril, du médecin du travail, Dr Urs von Rotz, engagé à 100% en tant que médecin du travail et chef de l'unité ;
- la création de la nouvelle Unité de santé et de sécurité au travail (USST) ;
- l'aménagement des nouveaux locaux de cette unité à la place Pépinet 1.

Afin d'assurer une gestion adéquate, une secrétaire (à 100%) et une infirmière spécialisée en santé et travail (à 50%) ont également été engagées.

L'unité englobe le médecin-conseil, l'ingénieur de sécurité ainsi que deux secrétaires (à 100% et à 50%). Le bureau de l'évolution professionnelle et le bureau de la gestion des accidents sont également rattachés à l'USST.

L'unité compte aujourd'hui 9 collaborateurs et comporte les secteurs suivants :

- santé au travail
- sécurité au travail
- évolution professionnelle

Les premiers mois d'activité ont été consacrés en grande partie à la mise en place de la fonction de médecin du travail et à l'organisation de l'unité (fonctions, engagements, transferts, etc.).

Santé au travail

L'arrivée du médecin du travail a permis de clarifier la fonction de médecin-conseil. Celle-ci se focalise dorénavant exclusivement sur un rôle d'expert. Elle se concentre sur les validations d'incapacité de longue durée en relation avec des maladies ou des accidents. Elle procède à travers des analyses systématisées de dossiers réalisées en collaboration avec les médecins traitants et des expertises. La plupart de ces dossiers sont complexes, tant sur le plan médical que juridique.

Le médecin-conseil a pu accomplir son mandat auprès du Service de protection et sauvetage d'une manière plus soutenue. Il a en particulier renforcé sa supervision du Groupe sanitaire et du DPMA (Détachement 'poste médical avancé') et assuré la surveillance de l'état de santé des sapeurs-pompiers professionnels, conformément au règlement de l'ECA.

Dès le 1er mai, le médecin du travail a repris les examens des nouveaux collaborateurs (250 consultations) et mis en place les consultations suivantes :

- examen des chauffeurs professionnels (25 consultations) ;
- examens toxicologiques et travail de nuit (50 consultations) ;
- examen de collaborateurs atteints dans leur santé et éprouvant des difficultés à poursuivre leur activité (55 consultations).

Il a pu conseiller de nombreux services en matière d'adaptation de postes ou de réorientation professionnelle. Les démarches en matière de maintien en emploi et de réorientation professionnelle ont pu être renforcées. Elles sont réalisées en collaboration avec le médecin-conseil et l'évolution professionnelle,.

Le médecin du travail a rendu visite aux directeurs et aux chefs de service. Il a participé à de nombreuses séances afin de faire connaître l'USST aux services de l'administration communale et de définir les bases de leur collaboration. Il a été impliqué dans divers projets en tant qu'expert et a participé à des visites MSST dans divers services.

Afin d'améliorer la coordination de la prise en charge des collaborateurs atteints dans leur santé, des séances ont été organisées avec la participation des RRH et, selon les cas, d'un conseiller de l'assurance invalidité,

L'infirmière de santé au travail a pris ses fonctions début juillet. Son activité s'est d'une part concentrée sur la connaissance des pratiques de l'administration communale en matière de santé et, d'autre part, sur la réponse aux demandes de suivi émanant de collaborateurs, de la hiérarchie ou des RRH. Quatorze collaborateurs ont été accompagnés, dont la moitié pour un retour au travail après de longues absences. L'absence d'une infirmière pendant une longue période, les retards accumulés tant au niveau de la vaccination que du suivi des situations problématiques l'ont toutefois souvent contrainte à parer au plus pressé.

L'infirmière a par ailleurs coordonné la campagne de vaccination contre la grippe saisonnière à laquelle 650 collaborateurs ont participé.

Sécurité au travail

L'ingénieur communal de sécurité et les coordinateurs métiers ont conduit les trois commissions de sécurité et aidé les répondants de sécurité dans leurs missions respectives de déploiement des mesures de sécurité. Ils ont également poursuivi la recherche des dangers sur les places de travail, proposé des mesures correctives, soutenu leur réalisation et évalué leur mise en place.

Les cours de mesures d'urgence (cours RAMA d'une demi-journée) sont très appréciés. Ils ont accueilli 551 collaborateurs. Les cours pour caristes n'ont débouché que sur l'octroi de 37 permis en raison des absences pour raison de santé des deux instructeurs. Les cours de

sécurité « bréviaire » ont été dispensés à 30 nouveaux collaborateurs des SIL et 50 collaborateurs ont assisté aux cours sur les dangers électriques dans les fouilles du Centre d'essais et de formation (CEF) à Préverenges.

Évolution professionnelle

L'évolution professionnelle a géré 42 nouvelles demandes de mobilité. Elles ont donné lieu à l'établissement de bilans de compétences ainsi qu'à l'organisation de stages et de transferts.

La hausse des demandes d'évolution professionnelle pour raisons de santé se confirme. Elle a nécessité une étroite collaboration avec le médecin du travail.

Gestion des accidents

Les collaborateurs gérant les conséquences des accidents ont pu intensifier leur collaboration avec les autres collaborateurs de l'USST : 680 cas d'accident ont été enregistrés chez Generali (707 en 2009) et 530 auprès de la Suva (514 en 209).

UNITÉ ÉGALITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Horaire et aménagement du temps de travail

Le projet « Aménagement du temps de travail » (ATT) poursuit son déploiement échelonné suite à l'adoption du préavis 2007/67. L'entrée en vigueur des dispositions réglementaires et la mise en production informatique ont été réalisées dans 21 services et se poursuivent.

Chaque service a été accompagné individuellement par l'équipe de projet pour ces mises en œuvre : durant l'année, 5 sessions de formation informatique ont été organisées à l'intention des gestionnaires de temps, assorties de 18 sessions de paramétrage. Le personnel de chaque service a bénéficié d'une présentation sur mesure, représentant un total de 14 sessions de présentation.

En collaboration avec l'équipe PeopleSoft, une interface relative aux absences du personnel a été mise en place. La mise en place de la gestion informatisée du temps de travail a mis en lumière des besoins de gestion spécifiques pour les personnes exerçant leur activité à temps partiel. L'équipe ATT a collaboré au projet d'intégration des heures dans le module « absences » de l'ERP PeopleSoft.

Garde d'enfants

L'Espace enfance Vinet (44 places offertes) a été occupé par des enfants du personnel communal à concurrence de 68% en moyenne. Parmi les employés bénéficiant de cette prestation, 43% habitent Lausanne.

La prestation d'accueil d'urgence pour le personnel communal (2 places réservées auprès de 2 accueillantes en milieu familial) a été sollicitée par 5 familles durant l'année. Ces places ont été occupées à concurrence de 60% de la capacité d'accueil.

Congé paternité

Suite à l'adoption du rapport-préavis 2009/39, le nouveau congé paternité d'une durée de 20 jours est entré en vigueur le 1^{er} mai : 66 pères en ont bénéficié durant l'année.

Egalité entre femmes et hommes

La politique de promotion de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration communale en est à sa vingtième année. Un bilan global en trois volets a été réalisé à cette occasion (20 ans de politique de l'égalité en histoire, en chiffres et en portraits). Il a été publié sur Internet www.lausanne.ch/egalite. L'événement a été marqué par l'organisation d'un 5 à 7 à l'intention du personnel communal et, dans le cadre de la Bibliothèque municipale, par une exposition de portraits de collaborateurs et collaboratrices relatant l'évolution de l'égalité entre femmes et hommes de 1990 à 2010. Au regard du bilan établi, des objectifs d'avenir ont été fixés. Ils portent sur l'égalité salariale (à l'issue du projet Equitas) et sur l'augmentation de la proportion de femmes cadres (plan d'action à venir).

Comme les années précédentes, la journée « Oser tous les métiers » a été organisée le deuxième jeudi de novembre. Cette manifestation poursuit l'objectif de décloisonner les choix de métiers. Elle a permis à 227 enfants d'accompagner un parent employé de l'administration communale.

La déléguée à l'égalité est intervenue lors des 4 sessions du cours relatif à l'entretien annuel de collaboration auquel les cadres doivent obligatoirement participer. Cette formation cherche à promouvoir l'égalité des chances en mettant l'accent sur les stéréotypes de genre pouvant impliquer une distorsion lors de l'évaluation.

Projet de gestion des absences

Un nouveau projet de « Prévention, gestion et suivi des absences » a démarré. Il vise à réduire l'absentéisme lié à la maladie par des mesures de formation en matière de management notamment destinées aux cadres. Un appel d'offres public a été lancé afin d'assurer un accompagnement adéquat à la direction de projet. Après évaluation, le marché a été adjugé à l'Institut de médecine du travail (IFA). Trois services pilotes ont été désignés pour ce projet : le Service social, le Service d'assainissement et le Service de comptabilité et finances des Services industriels. La mise en place de ce projet fera l'objet d'un préavis.

Consultation sociale d'entreprise

La consultation sociale d'entreprise a reçu 108 personnes. La fréquentation est stable avec, en moyenne, une centaine de personnes par année (126 en 2006, 124 en 2007, 96 en 2008 et 108 en 2009). Le fonds de secours a reçu 72 demandes d'aide, dont 58 ont été acceptées pour un montant total de Fr. 164'486.95 francs; le don moyen s'élève Fr. 2'836.- francs.

UNITÉ PILOTAGE ET PROJETS

Courant 2010, la cheffe d'unité a mis en place une nouvelle organisation s'articulant autour de 4 domaines principaux d'activité :

- Pilotage
- Equitas
- ERP PeopleSoft
- Absences.

Domaine 'pilotage' (tableaux de bord, enquêtes, études spécifiques)

Ce domaine dispose d'une capacité de 0.6 ept. Il est chargé de répondre aux demandes d'information provenant en particulier de l'organe délibérant. La transmission et la mise en forme des données relatives au personnel destinées à la Commission des finances et à celle de gestion ont été centralisées au SPeL.

Un projet d'analyse multidimensionnelle des données du personnel a été activé en collaboration avec le SOI. Les résultats de cette modélisation permettront de développer des analyses multicritères avec évolution dans le temps et d'éventuelles simulations sur le futur (Perscube). L'unité a procédé à l'analyse du premier rapport produit par les chercheurs des universités de Genève et Lausanne suite à l'enquête du FNRS sur la motivation du personnel, démarche à laquelle 28% du personnel du périmètre avait répondu. Elle a répondu à une enquête du magazine 'Bilan' se rapportant aux « meilleures pratiques RH ». Les tableaux de bord RH existants ont été reconduits et affinés. Une analyse concernant l'indexation en lien avec les mesures de fin d'année et l'IPC/IPAM, a été produite. Dans le domaine de la rémunération individuelle, une cinquantaine de demandes émanant d'une vingtaine de services ont été traitées tout au long de l'année. Chacune a nécessité l'élaboration de rapports de synthèse, d'études d'impacts financiers, de notes à la Municipalité et de modifications de rémunération selon les décisions prises par cette dernière. Désignée pour s'occuper de la gestion technique des fonctions IA-RPAC l'unité a procédé à 121 inactivations, 6 changements de libellé et 3 duplications des 618 fonctions actives au 31 décembre 2009.

Domaine 'Equitas'

Ce domaine dispose d'une capacité de 5.0 ept. Tous les collaborateurs sont engagés sur la base de contrats à durée limitée.

Historique

Suite au préavis no 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'allouer les ressources humaines et financières nécessaires à sa réalisation. Un amendement adopté par le Conseil stipule que la Municipalité doit informer l'Organe délibérant du déroulement des travaux relatifs au projet par un compte rendu spécifique intégré au rapport de gestion municipal.

Structure de fonctionnement du projet : Présentation

Le pilotage stratégique du projet est assuré par un Comité de pilotage constitué des trois membres de la délégation municipale aux affaires du personnel, du chef de service SPeL, de la responsable de l'unité pilotage et projets ainsi que de la cheffe de projet. Les aspects tactiques sont analysés et décidés dans le cadre d'un comité de conduite. Un groupe d'interaction avec les partenaires sociaux a été constitué. Il sert de plateforme d'échange et de consultation. Outre les membres du comité de pilotage, le groupe d'interaction réunit des représentants des instances suivantes :

- Union du personnel des Services industriels (UPSI) ;
- Union des employés de l'administration communale de Lausanne (UEACL) ;
- Association des fonctionnaires de la police de Lausanne (AFPL) ;
- Syndicat des services publics (SSP) ;
- Syndicat 'solidaires-unitaires-démocratiques' (SUD).

Les travaux internes (organisation et suivi du projet, réalisation des analyses et élaboration de propositions d'outils et systèmes) sont confiés à l'équipe de projet. Selon les sujets, celle-ci s'adjoit la collaboration d'experts internes, notamment sous la forme de groupes de travail dédiés à la notation des fonctions et à l'élaboration des divers outils de gestion salariale.

La société GFO Unternehmensberatung a été sélectionnée pour accompagner la Municipalité et l'équipe de projet en qualité d'expert et de conseil pendant toute la démarche.

Séances tenues en 2010

Afin de garantir une information permanente des instances de pilotage et de conduite, les séances suivantes ont été tenues durant l'année :

- 7 séances avec le comité de pilotage ;
- 5 séances avec le comité de conduite ;
- 4 séances avec les partenaires sociaux.

Communication

La stratégie de communication proactive établie en collaboration avec le Service du développement de la Ville et de la communication s'est poursuivie. Elle a donné lieu aux actions suivantes :

- 'Ville en ligne' : Explication détaillée d'un aspect du projet ou d'un concept salarial dans chaque numéro du journal interne à parution trimestrielle (4 articles dédiés à Equitas ont paru durant l'année).
- Séances d'information dans les services : Une première série de séances d'information a débuté en 2009. Elle s'est achevée durant le premier trimestre. Une deuxième série a démarré en décembre. Elle se poursuivra durant le premier trimestre 2011. La préparation et la tenue de ces séances implique annuellement une mobilisation de ressources d'environ 40 jours/homme.
- Intranet : Un espace Intranet dédié au projet informe sur les actualités et archive les documents y relatifs ainsi que ceux présentant un caractère d'intérêt général. Durant l'année, cet espace a été réorganisé pour offrir davantage de lisibilité. La partie dédiée au suivi des séances avec les partenaires sociaux a été réaménagée. La consultation des pages Intranet continue à rester très satisfaisante.

Cotation des fonctions

Une des phases principales du projet consiste à procéder à une analyse des fonctions. Elle s'effectue en utilisant la méthode élaborée par le consultant. Elle a pour but d'établir les repères qui permettront de colloquer les autres fonctions de la Ville et de construire la future grille des fonctions.

Deux séquences de notation ont été finalisées en cours d'année. Avec la première séquence réalisée en 2009, elles ont permis :

- la réalisation et l'analyse de 106 interviews de titulaires ;
- la réalisation de 101 cotations pour 91 fonctions différentes.

Les fonctions notées à ce stade ont été choisies sur la base de stricts critères de représentativité. Toutes les directions et pratiquement tous les services ont été inclus dans cette palette. Les fonctions notées représentent une population totale de 3'847 collaborateurs, soit 78% de l'effectif des employés de l'administration communale.

Tant au niveau de l'équipe Equitas que dans le reste de l'entreprise (notateurs et titulaires interviewés), les séances de notation ont mobilisé des ressources pour un total estimé à 809 jours/homme.

Pondération des critères de notation

La pondération des critères d'analyse des fonctions représente une des bases de la méthode GFO. La modifier affecte directement les résultats de la notation et la collocation des fonctions. Vu l'importance de cet aspect, les partenaires sociaux participant au projet ont été invités à se prononcer. Ils ont formulé des propositions de modifications de la pondération type proposée par le consultant.

Critères de notation : Propositions de modifications formulées par les partenaires sociaux

Critères	SUD/SSP	UPSI/AFPL/ UEACL	Equitas
Compétence professionnelle	28	28	30
Compétence personnelle	20	20	20
Compétence sociale	20	20	20
Compétence de conduite (à diriger et aide à la décision)	16	20	20
Sollicitations et conditions de travail	16	12	10

Source : Modèle GFO

L'équipe de projet et GFO Unternehmensberatung ont analysé ces propositions et leurs effets. Ce travail a ensuite été présenté et expliqué aux partenaires sociaux lors d'un séminaire spécialement organisé à cette intention. Le choix de la pondération définitive sera arrêté en 2011.

Système de rémunération

Durant l'année écoulée, les groupes de travail suivants ont été mis sur pied :

- modifications réglementaires et procédures ;
- échelle salariale et marché externe ;
- pilotage salaire individuel ;
- indemnités et autres revenus.

Les groupes de travail sont constitués de membres de l'équipe projet, de consultants de GFO Unternehmensberatung ainsi que d'experts internes. Ils se sont penchés sur la révision de divers aspects réglementaires ainsi que sur la modélisation des variantes salariales pour le futur système de rémunération. Leurs travaux ont notamment porté sur la construction d'une nouvelle échelle salariale ainsi que sur la définition de nouveaux principes d'évolution du salaire individuel.

Etudes métiers

Pour l'élaboration de la future grille des fonctions, il est nécessaire — en plus des repères fournis pas la phase de cotation des fonctions — d'analyser tous les métiers existant au sein de l'administration communale. L'équipe de projet réalise cette démarche en recourant à deux moyens : a) la cotation des fonctions restantes sur la base des descriptions de poste (DP) et b) les études métiers. Les études métiers servent à approfondir certaines fonctions ou familles de fonctions par une analyse comparative des tâches, responsabilités et compétences, soit dans le cadre d'un périmètre défini (direction, service, etc.), soit par un travail sur plusieurs périmètres. Plusieurs études métiers ont été réalisées en cours d'année :

- Métiers de la filière informatique : analyse des postes en lien avec le référentiel de compétences « CIGREF » ; création de nouvelles descriptions de poste-types pour les métiers de l'informatique ; conduite d'une réflexion concernant leurs différents niveaux d'exigences.
- Métiers administratifs : analyse des différents métiers administratifs afin de mieux comprendre leurs exigences et leurs contenus. Dans ce contexte, une sous-étude « secrétariat des directions » a été conduite afin d'analyser les métiers du personnel administratif auquel incombent des tâches et compétences particulières. Celle-ci a permis de créer une fonction spécifique pour les assistantes des membres de la Municipalité.
- RéseauL : analyse de la situation actuelle; proposition d'une nouvelle cartographie des métiers du RéseauL en cohérence transversale Ville ; transfert dans les nouvelles fonctions et mesures salariales individuelles.
- Métiers de la conciergerie : analyse des métiers de conciergerie dans les diverses directions l'administration communale sur la base d'une méthode utilisant les critères GFO de notation, comparatif des responsabilités, création de plusieurs niveaux et repositionnement des titulaires, information aux personnes concernées et nouvelle collocation.
- Huissiers : analyse des tâches, formation et éléments de rétribution de cette fonction ; révision de la collo-

cation et du système de rémunération, notamment en termes d'heures de travail et d'indemnités.

- Métiers PFO : analyse des métiers spécifiques de cette unité suite à sa réorganisation, comparatif avec le marché externe et propositions.
- Sapeurs pompiers en formation : analyse des pratiques sur les dernières années et proposition d'un traitement unifié.

Visites d'organisations

Cinq rencontres ont eu lieu avec des collaborateurs d'autres organisations suisses ayant conduit des projets semblables. L'équipe de projet a rendu visite et échangé avec les départements RH du canton de Vaud, de la ville de Zurich, du canton de Lucerne, de la ville de la Chaux-de-Fonds ainsi que des CFF.

Suivi financier

Le Conseil communal a approuvé le 24 mars 2009 un crédit d'investissement de Fr. 1'700'000.— pour toute la durée du projet. Durant l'année, des dépenses ont été consenties pour Fr. 279'470.—. Ce montant a couvert les honoraires des consultants, la formation et les frais des 3 groupes de notation et des 5 visites. Au 31 décembre, le solde du crédit s'élevait à Fr. 1'039'030.—.

Domaine 'ERP PeopleSoft'

Ce domaine s'articule autour de 5 axes distincts;

Axes	Effectifs des collaborateurs
Conduite du projet « Socle RH »	0.3 ept + 1.1 ept à durée limitée
Gestion de la sécurité	0.2 ept + 0.1 ept à durée limitée
Maintenance fonctionnelle et support	1.1 ept
Maintenance technique	0.1 ept + 0.8 ept pour une durée 3 mois
Communication	0.1 ept+ 0.1 ept à durée limitée

Axe 'socle RH' :

Lancé en septembre 2008, ce projet a connu un essor important en cours d'année. Le tableau suivant en résume les réalisations principales.

Thèmes	Réalisations
Déploiement de la phase 1 du projet 'postes'	<ul style="list-style-type: none">• Catalogue des 5326 postes permanents de l'administration communale.• Formation de 80 gestionnaires de postes (240 heures de formation données par l'équipe PeopleSoft)• Création d'un onglet spécifique aux besoins de l'Unité santé & sécurité au travail pour saisir les données de contraintes et d'actions de prévention liées aux postes (en partie pour répondre à l'interpellation de Jean Tschopp concernant l'insertion des personnes handicapées).
Plateforme formation/prévention	Gestion des sessions de formation/prévention et des inscriptions à : <ul style="list-style-type: none">• 171 sessions de vaccinations• 40 sessions de cours RAMA• 29 sessions de notation Equitas
Libre-service employé	Extension des fonctionnalités permettant à chaque salarié ayant une connexion informatique de consulter ses décomptes de paie et de les imprimer directement au besoin. Les utilisateurs du libre-service PeopleSoft ont augmenté d'environ 10% durant l'année. On comptait 3448 utilisateurs/trices en fin d'année.
Module 'recrutement des apprentis'	Soutenir la gestion semi-centralisée des apprentis employés de commerce (réalisé en novembre et décembre). Traitement de 170 dossiers de candidature pour quinze postes offerts.

Axe 'gestion de la sécurité'

L'effectif des utilisateurs de PeopleSoft est passé de 3226 à 3448 à la fin de l'année. Afin de faire face à l'accroissement des accès et pour répondre aux recommandations du rapport d'audit de 2009, un effort particulier a été réalisé dans le but d'améliorer et de formaliser les processus de gestion de la sécurité.

Thèmes	Réalisations
Revue des rôles « sensibles »	<ul style="list-style-type: none">• Revue des rôles existants et création de nouveaux rôles afin de couvrir tous les types d'utilisation.• Visite dans les services ayant des besoins spécifiques pour validation avec les chefs de service.
Processus	<ul style="list-style-type: none">• Nouvelle procédure de contrôle périodique des droits en vigueur dans le système afin de répondre aux recommandations du rapport d'audit PeopleSoft.• Nouvelle procédure pour supprimer les accès en cas d'abus selon les directives concernant la gestion des accès à cette application.
Contrôle	Introduction d'une échéance en cas de non-utilisation des profils.
Documentation	Nouvelles pages Intranet.

Axe 'maintenance fonctionnelle et support'

Thèmes	Réalisations
Budget de la masse salariale Ville	L'application a été considérablement améliorée suite à une étude des besoins dans les comptabilités de direction : <ul style="list-style-type: none">• calcul au prorata des salaires des personnes embauchées en cours d'année,• promotion réduite si dépassement maximum de la classe,• totalisation des parts employés et employeurs LAA,• total des ETP pondérés en cas de multi-imputations,• prise en compte des annuités linéaires pour les policiers,• introduction d'un paramétrage spécifique au calcul des cotisations des assurances.
Permis de travail	A la demande des partenaires sociaux, une gestion rigoureuse des permis de travail a été introduite dans PeopleSoft : les données suivantes sont maintenant suivies : <ul style="list-style-type: none">• nationalité du salarié,• type de permis de travail,• date d'expiration,• fréquence de déplacement pour les frontaliers.

Nouvelle gestion des allocations familiales	La Commune de Lausanne ayant obtenu le statut d'employeur en gestion déléguée, des données complémentaires ont dû être ajoutées dans la base du personnel : numéro AVS de chaque enfant, pays de domicile de l'enfant, liens enfants-ayant droit. Des requêtes spécifiques ont dû être développées : suivi des numéros AVS manquants, sélection des enfants domiciliés à l'étranger. Envoi chaque mois à la Caisse d'allocations familiales (CAF) d'un fichier contenant pour chaque enfant les allocations familiales versées avec les données administratives exigées.
Gestion et suivi des demandes d'amélioration	Une cinquantaine d'améliorations fonctionnelles ont été résolues en 2010 ; une quarantaine sont enregistrées pour être prises en compte dès 2011.

Axe 'maintenance technique'

L'application PeopleSoft a été mise à jour pour assurer un passage à sa version 9.1 en suivant une méthodologie rigoureuse

Thèmes	Réalisations
Tools 8.50	La version de PeopleSoft Tools 8.5 a été mise en production fin juin (amélioration de la rapidité des actions dans le système). De plus, il a fallu coordonner l'installation de l'outil de navigation Firefox sur tous les postes de travail.
Méthodologie	Description et classification des processus clés RH existants dans PeopleSoft.
Suivi	Mise en place d'un processus de saisie et de suivi d'incidents lors des tests.
Partage des informations	Création d'un site collaboratif Sharepoint (accessible à tous les répondants par domaines fonctionnels, ainsi qu'aux collaborateurs du SOI) afin de repérer, intégrer et communiquer les incidents et les solutions.
Support	Mise à jour des documentations concernant chaque module de PeopleSoft.
Version 9.1	La version 9.1 de PeopleSoft Production a été déployée pour l'ensemble des collaborateurs le 3 janvier 2011 grâce à la collaboration entre l'équipe PeopleSoft du SPeL et celle du SOI.

Axe 'communication'

Un effort très important a été consacré à la communication.

Thèmes	Réalisations
Intranet Ville	Révision des rubriques dédiées à ce thème avec intégration des documentations de support et de formation.
Cours et présentations	Réalisation de nombreux supports offerts aux utilisateurs métiers afin de se perfectionner, améliorer la qualité des saisies et faciliter la gestion du changement.
Processus	Mise en place d'un processus de support aux utilisateurs-clés pour gérer les demandes ou incidents.

Absences

Suite à la demande de la Commission de gestion, les contrôles visant à raccourcir du délai de saisie entre la survenance de l'absence et son enregistrement sont restés l'une des préoccupations de l'unité. Les autres activités majeures ont été les suivantes.

Thèmes	Réalisations
Réalisation de l'interface avec le logiciel de gestion des temps (ATT)	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la saisie à double des absences. • Visualisation des soldes d'heures dans la gestion des absences.
Insertion de la notion d'heures dans la gestion des absences	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation pour les droits des vacances en tenant compte des changements de taux d'activité survenus dans l'année. • Enregistrement des absences en heures. • Visualisation des absences en jours et en heures. • Suivi des vacances en heures avec soldes mois par mois en jours.
Intégration du suivi des jours pour jubilaires	Séparation dans le suivi des vacances des jours de vacances pris et des jours de vacances jubilaire.
Droit au traitement en cas d'absence de longue durée	Programmes et affichages adaptés pour tenir compte du nouveau règlement pour le droit au traitement, dès l'entrée en vigueur du RPAC.
Règlement de cas spéciaux d'absences	<ul style="list-style-type: none"> • Introduction du nouveau droit pour le congé paternité. • Suppression de la reprise des jours fériés tombant pendant le congé maternité.
Statistiques	Contrôle des données absences pour les statistiques trimestrielles et annuelles.

DÉVELOPPEMENT DE LA VILLE ET COMMUNICATION

TÂCHES PRINCIPALES DU SERVICE

Le DevCom est chargé de définir, valoriser et communiquer une stratégie de développement coordonnée de la Ville qui intègre les problématiques se rapportant directement au développement : économie, habitants, infrastructures et finances en particulier. Service transversal, le DevCom gère les relations entre la Ville et de nombreux partenaires – notamment économiques et institutionnels. Il est organisé selon les quatre pôles principaux suivants :

- Pôle « Economie »
- Pôle « Développement de la Ville »
- Pôle « Projets »
- Pôle « Communication »

EFFECTIF DU PERSONNEL

	1 ^{er} janvier		31 décembre		ept alloués
	n	ept	n	ept	
	34	28.5	33	28.4	30.2

Apprenti

	1 ^{er} janvier	31 décembre
	n	n
	1	2

Mouvements du personnel

	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	
	embauche	fins d'emploi
	2	3

Motifs des fins d'emploi

Démission	1
Retraite	1
Invalité	1
Total	3

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

Pôle Economie

- Organisation de la 30^{ème} Assemblée générale de l'Association internationale des maires francophones (AIMF) en marge du 13^{ème} Sommet de l'Organisation internationale de la francophonie (Montreux 2010).
- Encadrement de l'exécution du recensement fédéral des bâtiments et logements 2010 et élaboration d'une méthode d'extrapolation ainsi que travaux préparatoires pour l'application de la loi fédérale sur l'harmonisation des registres.
- Suivi des travaux préparatoires à la mise sur pied du registre des entreprises.
- Suivi des dossiers économiques d'intérêt communal : notamment, notation par Standard & Poor's, promotion du biopôle de Venes, appui à la Fondation City Management, au groupe de promotion logement et à la commission immobilière.

- Etudes liées aux aspects économiques des grands projets lausannois : impact économique, possibilités de développer les emplois, répartition des surfaces entre activités et habitat (Métamorphose, Beaulieu).
- Aide à la création et à l'installation d'entreprises sur le territoire communal en lien avec la promotion économique régionale.
- Appui aux instances régionales et cantonales de promotion économique (Lausanne Région), SELT (Vaud), DEV (Vaud), Fondation Microcrédit solidaire.
- Contribution à l'accueil de délégations étrangères en visite à Lausanne.
- Le secteur touristique résiste bien aux turbulences économiques et plus d'un million de nuitées ont été enregistrées à Lausanne et sa région. Pour la première fois durant l'année sous revue, la Ville en étroite collaboration avec Lausanne Tourisme, a reçu les organisateurs de congrès au cours d'une réception organisée en novembre à l'Hôtel de Ville. L'initiative a été appréciée et sera vraisemblablement reconduite de façon régulière.
- Les demandes de soutien financier pour des congrès et séminaires introduites auprès du DevCom ont été nombreuses. Elles ne cessent d'augmenter. Le budget à disposition reste toutefois stable. Il est donc essentiel de cibler les aides sur les manifestations les plus intéressantes pour le développement de la Ville. Le canton, par le biais de la loi sur l'appui au développement économique (LADE), apporte dans la majeure partie des cas un soutien identique à celui de la Ville, ce qui est apprécié.
- S'agissant de la taxe de séjour, la *Lausanne Transport Card* mise en place en 2008 constitue un atout intéressant pour l'attractivité de la Ville. Un montant de l'ordre d'un million de francs est versé annuellement par le Fonds pour l'équipement touristique de la région lausannoise à Mobilis (soit un franc par nuitée). Les demandes de soutien financier présentées au FERL ont également été nombreuses. La commission chargée de les examiner opère sur la base de critères d'appréciation stricts, là aussi afin de maximiser l'impact positif de ces soutiens.
- Les relations que le DevCom entretient avec le Comité International Olympique restent étroites et suivies. En avril de l'année sous revue, le décès de Juan Antonio Samaranch, président d'honneur du CIO, a provoqué tristesse et émotion. M. Samaranch a conféré à notre ville son titre de Capitale olympique, un titre unique au monde. Un hommage lui a été rendu par le Canton, la Ville et le CIO à la Cathédrale de Lausanne en présence de la famille du défunt.
- Fin mai, le DevCom s'est également occupé de la visite d'une vingtaine de personnes venant de différents pays du globe (ingénieurs, architectes, responsables administratifs), tous membres de la Fédération Internationale pour l'Habitation, l'Urbanisme et l'Aménagement des Territoires (FIHUAT) qui ont passé deux jours à visiter des réalisations de notre ville, dont Tridel et le M2.

Pôle développement de la Ville

- Suivi et mise en œuvre de la politique de développement durable de la Ville : gestion du fonds pour le développement durable ; coordination des actions en la

matière, suivi de la concrétisation de l'Agenda 21 lausannois et des interventions y relatives au Conseil communal ; étude des indicateurs en la matière ; réflexion autour des suites à donner à l'Agenda 21 ; réflexion sur la stratégie de communication de la Ville en matière de développement durable. Coordination des aspects de développement durable liés à la manifestation de la World Gymnaestrada 2011.

- Suivi du dossier Agglomération Lausanne - Morges (PALM) : participation aux séances politiques (comité de pilotage) et techniques du projet, défense des intérêts lausannois dans ce dossier.
- Suivi de la politique cantonale et fédérale des agglomérations avec participation à des séances et groupes de travail spécialisés.
- Suivi du dossier Axes forts dans le cadre du projet d'agglomération.
- Suivi du dossier Transports publics pour le compte de la Ville : relations avec les compagnies de transports (tl, LEB, CFF, CGN), préparation des réponses aux interventions du Conseil communal, relations entre usagers et compagnies de transports.
- Suivi du dossier Politique régionale pour le compte de la Ville, secrétariat de la commission permanente de politique régionale du Conseil communal.
- Plan de mobilité d'entreprise de la Ville : subventionnement des abonnements de transports publics pour les collaborateurs, développement de l'usage de la flotte en auto-partage (mobility), mise en œuvre du volet stationnement, communication des mesures, encouragement à l'usage de la mobilité douce notamment par l'action « ça marche pour ma commune ».
- Suivi du mandat statistique au SCRIS, secrétariat du groupe de coordination statistique.
- Suivi des dossiers statistiques courants.
- Participations au groupe décisionnel du Cercle d'indicateurs.
- Relations extérieures : organisation d'une présentation de l'Association des maires francophones (AIMF) à un groupe de présidents d'exécutifs de villes romandes ; accueil de délégations étrangères, notamment en provenance de Chine, d'Azerbaïdjan et de la Ville d'Osijek (Croatie) ; accueil à Lausanne de lycéens tchèques (Brno) ; développement des relations avec le monde académique (Unil, EPFL, IMD, Ecole hôtelière, Fondation Jean Monnet pour l'Europe (FJME)) et gestion de ressources financières y affectées (FJME, Centre de traduction littéraire de l'UNIL, Prix de Lausanne).
- Solidarité internationale : gestion des projets (partenariat avec la FEDEVACO) et des ressources financières ; suivi d'un projet-pilote à Nouakchott (Mauritanie) dans le domaine de l'eau mené par Eauservice (solidarité'eau) ; partenariat avec l'Agence de la démocratie locale à Osijek (Croatie) – co-organisation d'une conférence sur l'eau et l'assainissement, en partenariat avec la ville d'Osijek. Soutien humanitaire à la ville de Port-au-Prince, par le biais du fonds d'urgence de l'AIMF, suite au séisme. Commune de Maghdouché (Liban) : financement d'une place de jeux et don de jeux usagés de Lausanne. Institut Suisse d'Etudes Albanaises (ISEAL) : soutien à un symposium lors de l'inauguration de l'Institut à Lausanne.

Pôle Projets

- Gestion, animation et développement de l'Union mondiale des villes olympiques (UMVO) : organisation du troisième sommet des villes olympiques à Pékin en octobre en collaboration avec *Beijing Olympic City Development Association*, recherche de nouveaux membres, promotion de l'association à Vancouver (JO d'hiver 2010 à Vancouver) et à Dubaï (*SportAccord Convention 2010*), lancement d'un projet par Atlanta DITC visant la création d'une Maison de l'UMVO lors des JO de Londres en 2012.
- Participation aux activités de Délice — réseau international des villes gourmandes : participation active de la Ville aux rencontres tenues à Göteborg en février et à Birmingham en juillet. Lausanne est élue au sein du comité exécutif de l'association lors de l'assemblée générale de Montréal en septembre.
- Organisation de la deuxième Fête du goût dans le cadre de la Semaine du goût en septembre avec la création du concours du meilleur petit pâté vaudois, développement de contacts au niveau local dans le domaine de la gastronomie et du terroir et, sur le plan international, avec la ville de Lyon dans le cadre du championnat du monde du pâté croûte.
- Organisation et suivi de la présence de la Ville à l'EXPO 2010 à Shanghai en octobre. Cette opération a été conjointement organisée par la Ville et le Canton. Coordination auprès des services représentés au sein de la délégation lausannoise ainsi qu'avec l'agence mandatée par le Canton. Organisation d'une rencontre avec une dizaine de villes chinoises sur le pavillon suisse dans le cadre de la promotion de l'IFGRA. Organisation d'une visite de courtoisie à Qingdao et concrétisation de l'adhésion de cette ville à l'UMVO.
- Développement de la conception communale de marketing urbain :
 - a) conception des projets qui en découlent ;
 - b) mandat confié à une agence pour le développement d'une stratégie de communication globale pour la Ville de Lausanne, coordination et suivi du projet. Rapport final présenté à la Municipalité vraisemblablement en février 2011 pour validation.
- IFGRA – Fédération internationale des régions vertes. Participation au groupe de pilotage de la Fédération et contribution à la définition d'une stratégie de relance et de développement de la Fédération.
- Congrès *Sustainable Environmental Solutions for Emerging Countries* (SESEC). Organisation d'une session sur le thème de Métamorphose avec les interventions de MM. Français, Tilbury, Iseli, Bulliard, Décosterd et Bouilloux (SLG).
- AIMF – Association internationale des villes francophones.
 - a) Présidence et animation des travaux de la commission « villes et développement durable ». Organisation de la réunion de la Commission à Lausanne (définition du programme 2010) avec la participation de l'EPFL, des tl, du Service d'urbanisme et du Bureau Urbaplan. Organisation d'un atelier sur la question du diagnostic urbain en partenariat avec un expert de l'EPFL et le Service d'urbanisme. Edition d'une brochure présentant la Commission, ses buts

et ses membres. Création du site Internet dédié à la commission avec espace de travail sécurisé.

b) Organisation de l'assemblée générale de l'AIMF à Lausanne : planification des interventions du colloque sur le thème « dialogue ville-université pour le développement local », contact et suivi avec les hautes écoles partenaires (UNIL, EPFL, ECAL, EHL, IMD et IDHEAP — interventions durant le colloque, communication, visites de site), création du site Internet dédié à la manifestation.

- Université de Lausanne (UNIL): Organisation d'une exposition sur le thème des bâtiments de la Ville avec une histoire universitaire en lien avec les manifestations autour des 40 ans du site de Dorigny. En partenariat avec l'UNIL, le Service des Archives et le Musée historique.
- Coalition européenne des villes contre le racisme : coordination de la participation du BLI aux travaux de la coalition.
- Relations avec la République Populaire de Chine : organisation et suivi de visites de villes et régions chinoises, rencontres avec les autorités locales ainsi que diverses organisations de la région (hautes écoles, Beaulieu), échanges d'informations concernant les politiques de la ville et ses réseaux internationaux (IFGRA et UMVO).
- Relations avec la Fédération de Russie : Aide à l'organisation de l'exposition de photos « Stalingrad – Volgograd à Montbenon ».

Pôle communication

Info presse

En relation étroite avec les journalistes locaux, info presse a poursuivi sa mission de faire connaître et de promouvoir les décisions et positions de la Municipalité. Avec 204 communiqués de presse (contre 234 en 2009), l'activité de l'unité est restée dans la tendance de l'année précédente. Onze communiqués ont fait l'objet d'un point de presse de la Municipalité et 17 d'une conférence de presse spécifique. Parmi ces rencontres, on peut citer notamment la rénovation de Bellerive-Plage, l'extension du chauffage à distance, l'agrandissement du Musée romain, la rénovation de l'immeuble de la rue Curtat, le rachat du Capitole, le plan directeur de la toxicomanie, le règlement sur la vidéosurveillance, la nouvelle offre d'électricité, l'inauguration du P+R de Vennes, l'aboutissement des projets énergétiques des SIL, l'assemblée générale des maires francophones, les 5 ans de Citycable, la World Gymnaestrada 2011, les 20 ans de la politique lausannoise de l'égalité et les traditionnelles présentations des comptes et du budget. A la demande du Plan Diam, info presse a également été intégré au groupe de travail « Canicule ».

Métamorphose

L'année a été marquée par l'avancement du projet Métamorphose, programme-phare de la législature 2006-2011. Les Lausannois l'ont largement soutenu lors d'une votation populaire en septembre. Les jardiniers du groupement de Vidy ont pris possession de leurs nouvelles parcelles, situées à quelques mètres des anciennes entre la STEP de Vidy et le parc Bourget. Le 11 mai, le déménagement des chalets des jardins familiaux avait débuté par leur transport par hélicoptère. Le concours des Plaines-du-Loup, concours de projets d'urbanisme pour la réa-

lisation d'un écoquartier, a trouvé son lauréat, c'est le bureau d'architecture lausannois Tribu' qui l'a emporté avec son projet « zip ». Les Prés-de-Vidy ne sont pas en reste puisqu'en novembre 2009 un appel d'offres pour investisseurs a été lancé. A l'issue du premier tour, quatre groupements d'investisseurs ont été sélectionnés. C'est en collaboration avec ces investisseurs que la Commune organise le concours d'architecture en procédure sélective qui a pour but de valoriser le site des Prés-de-Vidy. Au total, 11 communiqués ont été diffusés pour ces projets. Chacune de ces phases a donné lieu à des opérations de communication spécifiques organisées par l'unité : conférences et communiqués de presse, séances d'information, exposition, suivi du dossier sur Internet.

Association internationale des maires francophones

L'assemblée générale de l'Association internationale des maires francophones (AIMF) s'est déroulée en octobre au Rolex Learning Center de l'EPFL. Dans ce contexte, l'unité info presse a organisé un service de presse durant deux jours. Outre les médias locaux habituels, une dizaine de médias provenant de toute la Francophonie (France, Québec, Afrique) ont assisté à la rencontre et à la conférence de presse finale. Info presse a également coordonné la publication de trois brochures présentant Lausanne, les Hautes écoles et le travail de la commission « Villes et développement durable » présidée par Lausanne. Ce matériel a été remis aux participants.

Les « Bons plans mobilité »

Du 22 septembre au 1^{er} octobre, la Ville a présenté son plan de mobilité d'entreprise sous les Arches du Grand-Pont. Le 22 septembre, les grandes entreprises de la région et les communes de Lausanne Région ont été invitées à un forum mobilité organisé dans le cadre de l'exposition. Ce moment leur a offert l'occasion d'obtenir des informations sur la thématique, de rencontrer des représentants d'entreprises et d'administrations venus partager leurs expériences. Une brochure a été éditée à cette occasion pour le personnel communal.

Impôt sur les divertissements

Les électeurs lausannois ont été appelés à se prononcer lors de la votation communale du 26 septembre 2010 sur l'initiative populaire « Pour la suppression de l'impôt sur les divertissements ». L'unité info presse a rédigé la brochure présentant de façon équilibrée l'objet du scrutin aux citoyens et donnant la parole aux initiants et à la Municipalité.

Site Internet

Info presse a intensifié sa collaboration avec info web, notamment pour la refonte de rubriques sur le site www.lausanne.ch et pour la mise en ligne des communiqués et dossiers de presse ainsi que pour la création d'accroches et le soutien aux services pour la création de pages ad hoc. Un nouvel espace dédié aux décisions municipales a été proposé aux internautes qui souhaitent suivre l'actualité de la Municipalité.

Communication interne

Dans le domaine de la communication interne, info presse, infoweb et sept collaborateurs délégués des

directions ont poursuivi la publication du journal interne *La Ville en ligne*. Les quatre numéros annuels – mars, juin, septembre et décembre — ont stabilisé leur lectorat avec, respectivement, 8'000, 13'000, 11'000 et 13'000 consultations. Les sujets traités ont porté aussi bien sur des projets de l'administration que sur des nouveautés internes.

info cité

Accompagnement dans les démarches administratives, conseils, informations sur la vie associative, culturelle et sportive lausannoise, les équipes d'info cité et du central téléphonique ont été à l'écoute de chacun, personnifiant la volonté municipale de privilégier les contacts directs entre la population et l'administration.

L'année a été marquée par la décision de rattacher la réception du Service du contrôle des habitants à l'unité info cité du DEVCOM dès janvier 2011. Pour des raisons de confidentialité et d'efficacité, la Municipalité a accepté la proposition du Contrôle des habitants de ne plus opérer de pré-accueil à la réception de Flon-Ville. Le rattachement de la réception de Port-Franc 18 à l'unité info cité a dès lors été décidé pour élargir la palette des prestations d'accueil à cet endroit.

Plus de 19'000 demandes de citoyens (appels téléphoniques, visites, e-mails, courriers) ont trouvé une réponse auprès d'info cité Palud et Chauderon. Les collaboratrices du central ont quant à elles répondu à plus de 95'000 appels tout en participant activement à l'organisation des réceptions de la Palud et de Chauderon.

De nombreux rendez-vous marquent la vie sociale, culturelle et sportive de Lausanne. Expositions, salons, spectacles, concerts, festivals, événements sportifs, débats, balades... l'agenda des manifestations www.lausanne.ch/agenda a présenté aux internautes, tout au long de l'année, un large éventail de possibilités de sorties.

Quatre séances en l'honneur des nouveaux habitants ont été organisées avec 150 à 180 personnes accueillies chaque soirée. Des balades à pied, à vélo et en bus ont été proposées aux nouveaux habitants pour découvrir la ville. Plusieurs publications ont été rééditées, et notamment la brochure *Allons-y* et le *Petit calendrier des fêtes 2010*.

En avril, l'unité info cité s'est retrouvée au complet l'espace d'une journée de travail. L'objectif était de prendre du recul sur les activités, de se fixer des objectifs, de proposer des améliorations, d'imaginer de nouveaux projets. C'était aussi l'occasion de renforcer une vision commune des prestations info cité tout en conservant les usagers au centre de la réflexion.

	2010	2009
Nombre d'interventions	19199	20611
Moyenne mensuelle	1600	1718
Appels au central téléphonique	95486	92272

Les visites aux bureaux d'info cité étant régulières, il a été décidé de renoncer à en tenir la statistique à partir de l'an prochain et donc de ne plus proposer des statistiques dont la tenue est chronophage. Des sondages sur quelques semaines pourront toutefois être organisés si les équipes observent un changement au niveau des fréquentations.

Info web

Internet

Le site officiel de la Ville constitue l'un des moyens de communication directs et essentiels des autorités avec le public. Durant l'année, les collaborateurs de l'unité ont reçu et finalisé de nombreuses pages en provenance des services où une centaine de contributeurs, formés à l'interne, les conçoivent directement.

Durant le premier trimestre, l'unité a fait évoluer l'interface graphique du portail afin d'améliorer l'ergonomie générale et de garantir un affichage optimal du site sur les écrans contemporains à définition élevée. Plus léger et élégant, le site refondu a également gagné en accessibilité sur les supports mobiles de type iPhone. Durant cette phase, le plan de ville a également été remanié pour utiliser la technologie Google Maps et StreetView, mieux adaptée aux habitudes des internautes et plus souple dans son utilisation. Cette intégration s'est faite en étroite collaboration avec le Service du cadastre et de la coordination.

S'agissant de la mise en valeur du contenu à proprement parler, info web a poursuivi les refontes de rubriques en vue d'améliorer leur attractivité tout en simplifiant autant que possible l'accès à l'information. Concrètement, plusieurs volets du site ont fait peau neuve («eauservice», «architecture», «énergies & réseaux»). La création d'une nouvelle thématique principale a été initiée avec l'objectif d'une mise en ligne durant l'été prochain.

En ce qui concerne les contenus à haute fréquence d'actualisation, l'unité a mis en place une solution facilitant la saisie et la publication des avis de chantier. Grâce à cet outil, l'effort requis pour la confection des fiches a pu être réduit de moitié alors que le nombre, la densité et la qualité des contenus ont augmenté.

Depuis le 31 août, les séances du Conseil communal de Lausanne sont diffusées en direct sur le site Internet puis archivées systématiquement. Les internautes ont la possibilité d'accéder au portail vidéo pour visionner des séances passées classées par date et par point de l'ordre du jour.

Toujours dans le but de faciliter l'accès à l'information, l'unité a complété l'offre RSS en ajoutant des nouveaux flux (le format RSS constitue aujourd'hui le moyen le plus répandu pour consulter rapidement des aperçus de contenu sans avoir à visiter le site émetteur).

Le travail de référencement continu a été poursuivi durant toute l'année pour assurer que les contenus du site Internet bénéficient d'une bonne visibilité dans les résultats des moteurs de recherche. En effet, on observe aujourd'hui que plus de 70% des visiteurs arrivent sur le site après avoir effectué préalablement une recherche sur Google qui constitue le plus important vecteur de trafic. Grâce à une optimisation permanente du site ainsi qu'à une actualisation soutenue et régulière des contenus, la fréquentation du site a vu sa progression augmenter de 29% par rapport à 2009.

Enfin, encouragée par l'essor fulgurant de l'i Phone, l'unité a publié trois mises à jour de l'application «Lausanne» qui est disponible gratuitement sur l'App Store d'Apple depuis juillet 2009. Ce nouveau service peut constituer un outil particulièrement utile pour les utilisateurs qui s'intéressent à la vie lausannoise dans la mesure où elle présente les nombreuses possibilités de divertissement en ville, l'actualité politique communale et des informations

détaillées sur les chantiers en cours. Depuis sa sortie, l'application a été téléchargée plus de 20'000 fois et les consultations quotidiennes sont en augmentation.

Intranet

L'Intranet confirme sa place comme vecteur principal d'information et de communication interne. En effet, les consultations totales sont en augmentation. Entre 2009 et 2010, le nombre de visites a augmenté de plus de 10% et la moyenne quotidienne de visiteurs de plus de 20% (environ 2'300 sur un maximum de 3'500 collaborateurs connectés).

Après la mise en place d'un nouvel habillage en 2009, l'année sous revue a vu les forces se consacrer à l'augmentation du contenu. Plusieurs services ont créé ou renforcé leur espace Intranet. Le Corps de Police est l'un d'eux. Il a transféré l'ensemble de son ancien Intranet (Infopol) vers la plate-forme commune. Ce travail a représenté la création de plus de 1'000 pages. C'est également le cas du Service d'assainissement qui a créé quelques pages à destination de ses collaborateurs.

L'Intranet a poursuivi l'accompagnement de la communication de grands projets transversaux internes tels Equitas, l'aménagement du temps de travail (ATT) ou le plan de mobilité qui a vu tout son espace complètement refondu. L'exposition des 20 ans de l'égalité a eu sa déclinaison web. La Commission d'achats ville a ouvert son espace Intranet pour y partager informations et suivi du projet.

L'Intranet héberge des applications développées au sein de l'unité info web. La mise à jour de l'infrastructure serveur a nécessité de reprendre un certain nombre d'entre elles afin d'en assurer le bon fonctionnement. Ce travail a été l'occasion d'apporter des améliorations ainsi que développer de nouvelles fonctionnalités. Ainsi, la gestion des offres d'emploi permet désormais de publier automatiquement des annonces sur le site en ligne Jobup.ch.

Formation

La formation des contributeurs s'est poursuivie. Outre les cours de base, un nouveau module tout public, *Culture web*, a été créé afin de sensibiliser les collaborateurs à l'utilisation de ce média. Le nombre de collaborateurs formés sont au nombre 17 pour *Culture web*, de 17 pour contribuer au site www.lausanne.ch, de 17 pour le site Intranet et de 10 pour des ateliers.

SERVICE D'ORGANISATION ET D'INFORMATIQUE (SOI)

TÂCHES PRINCIPALES

Rechercher des solutions de rationalisation du fonctionnement de l'administration communale et formuler des propositions visant à :

- faciliter l'exécution de ses missions et son fonctionnement
- favoriser la productivité des services par une meilleure absorption de l'accroissement des tâches communales tout en limitant l'augmentation globale des effectifs

- promouvoir une politique globale des technologies de l'information dans l'administration communale par la mise en place et la gestion d'une infrastructure commune, la définition de standards, le développement de projets coordonnés tout en assurant la maîtrise des technologies et des coûts
 - fournir au personnel des outils de travail et de communication efficaces en assurant une évolution à long terme des technologies de l'information et en rentabilisant les investissements (équipements techniques et solutions logicielles)
- soutenir les processus de décision
- administrer les bases de données et en assurer la mise à jour, la disponibilité ainsi que la cohérence
 - mettre à disposition et promouvoir des infrastructures ouvertes sur les nouvelles technologies, au bénéfice des utilisateurs internes ainsi qu'aux administrés, en vue de l'amélioration et de la diversification des prestations (cyberadministration)
 - protéger les infrastructures informatiques, les données et documents, ainsi que les processus de travail automatisés
 - accompagner les services dans la mise en place du Système de Contrôle Interne voulu par la Municipalité

EFFECTIF DU PERSONNEL

Personnel fixe (sans apprentis)

Sections	1 ^{er} janvier		31 décembre		ept alloués
	n	ept	n	ept	
Administration					
- Direction du service et cadres	5	5	6	6	
- Secrétariat	3	2.45	2	1.8	
- Groupe Achats	-	-	3	2.65	
Études & applications	17	16.7	21	20.8	
Gestion des contenus de l'entreprise (ECM)	8	6.3	9	7.3	
Sécurité	5	4.9			
Sécurité & réseau	-	-	11	10.7	
Réseau et télécom	10	9.5	-	-	
Exploitation	24	24	24	23.8	
Total	72	68.85	76	73.05	74.05

Apprentis

	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	n	n	n	n
Apprentis	4		5	
Apprentis-étudiants	3		3	
Total	7		8	

Mouvement du personnel (sans apprentis)

	Du 1 ^{er} janv. au 31 décembre	
	Embauches	Fins d'emploi
	6	4

Motifs des fins d'emplois

Démission	3
Retraite	1
Total	4

Au cours de l'année, le SOI a modifié son organisation pour tenir compte du développement de ses activités et d'une nécessaire adaptation à l'évolution technologique ainsi que pour améliorer la qualité de ses prestations. Les thèmes dominants ayant justifié ces changements sont les suivants ;

- la nécessité d'une formalisation rigoureuse et systématique du passage des applications de la phase de développement à la phase de mise en exploitation et de production ;
- la reprise par le SOI de la gestion administrative des MFP suite à la suppression du BIM a mis en évidence la nécessité de professionnaliser la gestion des achats informatiques et téléphoniques. Ce constat s'étend aussi à la gestion de tous les types de contrats découlant des activités du service (achats, maintenance des logiciels et du matériel, conventions diverses) ;
- la nécessité de constituer une équipe dédiée à la gestion et à l'évolution des postes de travail ainsi qu'à l'optimisation de la formation du personnel communal en matière d'utilisation des nouveaux outils mis à sa disposition. Ce constat s'inscrit dans le contexte du renouvellement du parc des stations de travail, de l'introduction du nouveau système d'exploitation Windows 7, de la plateforme de communication unifiée ainsi que de la diversification des différents types de matériel mobile ;
- le besoin de renforcer l'équipe dédiée aux activités liées à l'ECM (gestion des contenus de l'entreprise) en relation avec la mise en œuvre de projets de type GED, Alfresco et SharePoint ;
- la sous-traitance des activités d'impression et de mise sous pli, désormais effectuées par la CADEV (Centrale d'achats de l'État de Vaud).

COMMISSIONS, REPRÉSENTATIONS ET GROUPES DE TRAVAIL

Le SOI a organisé 6 séances du comité de pilotage informatique (COPILINF). Cette instance s'est déterminée sur les questions stratégiques d'évolution du système d'information communal, sur les demandes de projets et l'évolution des grands projets en cours, dans les domaines de l'informatique, de l'évolution du réseau et des infrastructures.

Le SOI a organisé environ 25 réunions de chefs de services dans les sept directions. Dénommées 'pilotage informatique de direction (PID)', ces rencontres assurent une bonne gouvernance informatique et la coordination des projets au sein des directions. Elle garantit la détection précoce des besoins informatiques. C'est aussi un canal permettant de renforcer l'information au sujet des décisions prises par le COPILINF, de diffuser les bonnes pratiques et de présenter des solutions technologiques innovantes permettant de faciliter ou d'améliorer l'exécution des missions des services et la prise de décisions. A ces PID s'ajoutent encore des réunions régulières de coordination informatique entre le SOI, les SIL et neo technologies SA sur les projets SAP des Services industriels et leur intégration au sein du système d'information communal.

Le chargé relations clientèle a participé au groupe de travail « eParticipation » créé par la Haute Ecole de l'Arc Jurassien. Sur mandat des organismes fédéraux, ce groupe de travail a pour mission de dégager les technolo-

gies qui sont à même de faciliter la participation citoyenne. La Commission consultative d'informatique s'est réunie à trois reprises. Elle a examiné la situation des grands projets informatiques en cours de réalisation ou à l'étude, notamment : le vote électronique, la mise en œuvre de la cyberadministration, l'introduction d'un système de contrôle interne (SCI) et le remplacement du parc des postes de travail. Elle a également évalué les demandes de matériel informatique et de logiciels formulées dans le cadre du préavis des autorisations d'achats pour l'exercice 2011.

Le SOI a en outre participé aux travaux :

- de l'e-CH, organe de normalisation de la cyberadministration en Suisse créé à l'initiative de la Confédération ;
- de la CSI (Conférence suisse sur l'informatique) et de sa section latine ;
- du GRI (Groupement romand de l'informatique) ;
- du PAIR (Partenariat des achats informatiques romands) ;
- du CLUSIS; Association suisse de la sécurité informatique ;
- du groupement des utilisateurs du logiciel *Topobase* ;
- du groupement des utilisateurs *CISCO* ;
- du consortium Télécoms, rassemblant les grandes administrations publiques vaudoises et genevoises
- du groupe de travail « Métiers de l'informatique » avec le SPEL et le groupe Equitas.

Il a participé en tant qu'expert à la commission Européenne eGov (cyberadministration).

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

- Remplacement de l'ensemble des postes de travail de l'administration. Ce projet nommé START II a permis de déployer la nouvelle bureautique, la mobilité et la connectivité pour les fonctionnaires travaillant à l'extérieur des bâtiments de l'administration, de renforcer la politique de sécurité des postes de travail, de mettre en place des outils performants de gestion des logiciels du poste de travail, de faciliter le diagnostic des pannes et d'améliorer les performances et le contrôle de la consommation électrique des postes de travail.
- Récupération des anciens postes de travail de l'administration. Ce projet nommé RESTART est mené en collaboration avec le Service du travail et de l'intégration (STI) et le Magasin général des Services industriels (MAGESI). Il a pour but de former des chômeurs dans un programme de réinsertion professionnelle en reconditionnant des PC pour les mettre à disposition d'organisations non gouvernementales en vue de leur utilisation pour des programmes d'aide au développement à l'étranger.
- Mise en œuvre de la plate-forme de travail en mode collaboratif. Ce projet nommé COMUNAL 2 a déployé la plateforme Sharepoint qui facilite la collaboration des équipes utilisant la nouvelle bureautique et répond aux besoins croissants en gestion documentaire (GED) des services de l'administration. Cet environnement donne accès, à travers un portail personnalisé, au système d'information en fonction des outils utilisés par chaque collaborateur (applications métier).

ACTIVITÉS

Secteur Echange

Quartier 'aide à la spécification des besoins'

Le chargé des relations clientèle participe à la définition des besoins et des échéanciers d'une dizaine de nouveaux projets, notamment celui qui concerne la nouvelle informatisation de la Bibliothèque communale.

Quartier 'soutien des entités externes'

Les clients principaux du SOI restent TRIDEL, l'Opéra de Lausanne, neo technologies SA, Lausanne Tourisme, l'Université populaire de Lausanne, la CPCL et EOS Holding SA. La Médiathèque suisse de la danse ayant fusionné avec son homologue de Zurich, elle a choisi de quitter l'infrastructure lausannoise. Au vu de l'effort consenti pour aider cette institution subventionnée, il y aura lieu dans le futur de traiter avec circonspection les demandes de soutien similaires. Le SOI ne déploie aucune activité pour recruter de nouveaux clients. Seules les institutions publiques ou parapubliques qui approchent le SOI sont éligibles pour devenir clientes du SOI, en échange de compensations financières tarifées en fonction du type de prestations demandées.

Les travaux d'impression et de mise sous pli précédemment réalisés par le SOI pour le compte des services Industriels de Lutry ont été repris par la CADEV, à l'instar de ce qui est intervenu pour l'administration communale.

Le service a mis à disposition de ses clients les outils dont ils avaient besoin pour leurs activités tout en veillant à leur adéquation avec les standards de la Ville.

Quartier 'téléphonie'

Le service a déployé une plateforme de communication unifiée (messagerie instantanée, vidéo, partage de documents) afin de faciliter la mobilité et l'échange d'informations entre les collaborateurs. Les utilisateurs pourvus de la nouvelle plateforme de travail bénéficient des capacités de conférence téléphonique ou vidéo, d'intégration de la messagerie et de la téléphonie ou encore de la possibilité de lier leur calendrier et leur statut de présence à la place de travail.

Plus de 2'000'000 d'appels ont été dénombrés depuis le réseau 021/315.** **. Ils représentent près de 4,15 millions de minutes de conversation. Le nombre d'abonnements téléphoniques gérés pour la téléphonie mobile est de 3'076 dont 1'141 sous la forme de cartes spécifiques pour la télémesure.

Sur le plan technique, le SOI a poursuivi la mise à niveau de différentes plateformes de communication, pour rester compatible avec l'évolution technologique et garantir le support par les fournisseurs.

Quartier 'achats / négociations'

Suivi des contrats liés au renouvellement des postes de travail et rationalisation des licences en fonction des inventaires précis du logiciel déployé sur les nouveaux postes.

Quartier 'sécurité'

Suite au groupement des fonctions opérationnelles et réglementaire, la section 'sécurité' a mis en œuvre plusieurs projets de modernisation des équipements et

technologies de protection. Les choix déjà effectués pour les postes de travail ont été déployés. Ils offrent maintenant un confort de travail amélioré, notamment dans un contexte de mobilité. Un autre projet majeur a démarré et a permis d'identifier un nouvel équipement de protection du périmètre. Ce projet permet d'ores et déjà d'améliorer la sécurité tout en offrant une souplesse de gestion accrue pour un coût moindre : deux serveurs en remplacent une dizaine.

Quartier 'outils'

Mise en œuvre de la plateforme de gestion des changements et formalisation des processus permettant d'effectuer des analyses d'impact systématiques des changements du système d'information en gérant les relations entre ses composants. Analyse de l'utilisation et mise en conformité des licences de bases de données Oracle et des outils d'archivage NetBackup.

Secteur Opérationnel

L'année a été marquée par le projet de mise à jour des nouveaux postes de travail. L'ensemble du secteur a fourni un effort important pour tester la compatibilité des applications, modifier, migrer ou remplacer tous les éléments des solutions s'exécutant sur le poste de travail des utilisateurs. L'ampleur de la tâche a également nécessité des utilisateurs qu'ils testent ces changements. Les réalisations de nouveaux systèmes ont donc diminué, l'année ayant été principalement marquée par des activités de stabilisation et d'optimisation.

Quartier 'personnes morales et physiques'

L'application de gestion des habitants mise en place en 2009 a été étendue et rendue conforme pour les échanges entre Confédération, Canton et Ville. Les premières étapes de l'application de la loi sur l'harmonisation des registres ont été franchies avec succès.

Le quartier s'est attelé à la préparation de l'étape suivante consistant à maintenir le lien entre l'habitant et son logement. Un travail de collaboration impliquant le Service du logement, le Service du contrôle des habitants et le Service du développement de la Ville et de la communication a permis d'établir une approche qu'il faudra confirmer et appliquer en vue d'un objectif à atteindre fin 2012.

Quartier 'gestion du territoire'

Un outil d'aide à la décision permettant d'optimiser les tournées de ramassage des déchets a été mis en place afin de réduire l'impact sur l'environnement. L'outil peut être mutualisé et utilisé pour toute optimisation de ramassage, de distribution ou de contrôle.

L'équipe de géomatique a déterminé la distance exacte des trajets piétonniers de tous les élèves lausannois en vue d'appliquer le règlement sur la subvention au transport public pour les élèves éloignés de leur lieu de scolarisation.

Quartier 'prestations sociales'

Réalisation d'une application de gestion des dossiers des bénéficiaires du revenu d'insertion pour le compte du Service social de Lausanne. Basée sur SharePoint, cette application gère actuellement plus de 5'000 dossiers.

Quartier 'logistique'

Réalisation d'une application basée sur SharePoint pour la gestion de la documentation des projets informatiques du Service du développement stratégique des SIL.

Quartier 'outils'

Le service a traité 8'317 incidents concernant le système d'information communal, son infrastructure et la téléphonie. Ils ont été reportés au moyen du logiciel EasyVista. Par ailleurs, 6'149 demandes diverses ont été traitées par le groupe soutien dont 2'387 se rapportant à la messagerie et à d'autres modifications de données concernant l'identité et les droits des utilisateurs.

Les activités d'impression et de façonnage ont été externalisées à la CADEV. L'opération a permis de standardiser les documents imprimés en fonction des enveloppes à deux fenêtres sans logos pré-imprimés.

Réalisation d'une application de gestion de l'agenda de la Municipalité, pour le compte du Secrétariat municipal, des secrétaires de direction et des chefs de service. Cette application utilise les fonctionnalités de la plate-forme collaborative SharePoint.

Pour répondre au besoin des Services industriels dans leurs rapports avec leurs clients, notamment en fonction de la libéralisation du marché, le service a monté un portail de cyberadministration. Les clients des Services industriels pourront par exemple, dès l'an prochain, consulter leurs factures, annoncer leur déménagement ou choisir un tarif soit une quinzaine de prestations dans un premier temps. Le portail est la base de la solution de cyberadministration de la Ville de Lausanne. D'autres services seront réalisés et mis progressivement à disposition.

Le service a mis en œuvre une solution collaborative (Sharepoint 2010) qui renforce la capacité de partage et de travail en groupe. Des modèles de sites d'équipe, de projet, ou destinés à des gestions plus spécifiques comme la gestion de séances sont désormais à disposition des services.

Un moteur de recherche d'entreprise a été ajouté à la solution collaborative. Il est possible de trouver les documents correspondant à certains critères sur l'ensemble des serveurs de documents électroniques de la Ville, et ceci tout en respectant strictement les droits d'accès propres à l'utilisateur requérant. A terme, la recherche sera étendue aux autres systèmes d'information en incluant notamment les bases de données et la messagerie.

L'outil d'automatisation et d'ordonnancement OPCon pilote à ce jour 420 jobs définis et s'exécutant près de 3'000 fois par jour sur 35 serveurs.

Réalisation d'une application de gestion des descriptifs de postes (DP) pour le compte du Service du personnel. Cette application, basée sur SharePoint, gère actuellement plus de 4'000 DP.

Quartier 'poste de travail'

Préparation, coordination et début du déploiement de 3800 postes de travail dans le cadre du Projet Start2, renouvellement du parc micro-informatique.

Tests, adaptation et validation de près de 1'000 applications distribuées (logiciels acquis ou développés).

Mise en place d'une infrastructure de distribution des images Windows 7 (le retour du PC au SOI n'est plus nécessaire en cas de réinstallation).

Mise en place d'une infrastructure de distribution des logiciels packagés (aucune interaction de Soutien/Helpdesk n'est nécessaire dans la plupart des cas).

Secteur Ressources

Quartier 'ressources humaines'

La section s'occupe d'encadrer et soutenir les stagiaires et apprentis. Délégation ponctuelle d'un employé du service pour appui lors des TPI.

Une évaluation du système d'astreinte au piquet (service de veille et d'intervention / SVI) en place a permis une redéfinition des services offerts par le service.

Organisation et mise en place d'une nouvelle section 'exploitation' réunissant tous les groupes dédiés à l'infrastructure hormis le groupe 'réseaux & télécommunications'. Le projet de transition en découlant est mené pour une quinzaine de personnes avec adaptation des DP et des objectifs.

Démarrage des actions de sensibilisation des groupes afin de fournir des résultats et de la visibilité sur les actions entreprises en accord avec les principes de « bonnes pratiques » en vigueur dans l'informatique

Secteur Infrastructures

La reprise de la société COLOSA par le Service du logement et des gérances a nécessité son intégration dans le réseau RECOLTE et la reprise progressive de son infrastructure informatique.

Les détenteurs de smartphones ont reçu une formation ad hoc, propre à les aider à maîtriser ces nouveaux outils, mais aussi à assurer la sécurité des données communales.

Quartier 'serveurs d'entreprise'

- Etude en vue de la mise en place d'une gestion centralisée des mises à jour des correctifs de sécurité sur les systèmes d'exploitation Windows.
- Mise à jour de différentes plateformes techniques (par exemple NetBackup).
- Passage en mode 64 bits des bases Oracle.
- Consolidation de la plateforme de vitalisation des serveurs (VMware).
- Etude en vue de la mise à jour du socle technique d'hébergement des applications métier (de JBOSS à Tomcat, update Java Virtual Machine).
- Participation à l'élaboration d'une plateforme Open Source Server basée sur les standards OpenSource. A poursuivre sur 2011.

Quartier 'stockage'

Augmentation des volumes de stockage pour répondre aux besoins de la Ville et des utilisateurs, en adéquation avec le rapport ILM. Achèvement de la redondance entre les sites de Chauderon 9 et Pierre-de-Plan afin de garantir une disponibilité totale et une entière transparence des services informatiques.

Quartier 'réseau et télécommunications'

Le déploiement des fibres optiques s'est poursuivi en collaboration avec les services constructeurs. Ces câbles ont permis le raccordement de nouveaux sites essentiellement techniques : carrefours, réservoirs, pompages assainissement, etc. La mise en place du bouclage permet à son tour d'améliorer la disponibilité du réseau et la continuité du service lors des nombreux chantiers de la Ville.

La mise en service des premières caméras de surveillance du trafic routier a demandé une analyse et une optimisation poussée des flux vidéo sur le réseau RECOLTE.

L'arrivée des nouveaux postes de travail portables a accéléré le déploiement du réseau sans fil (wifi) dans les salles de conférences des bâtiments administratifs.

Le déploiement du réseau pédagogique se poursuit dans les écoles selon le planning établi et ce jusqu'à fin 2012, avec une excellente collaboration avec le support informatique des écoles du Canton.

Le cœur du réseau a été renforcé et optimisé pour améliorer les performances et la disponibilité pour les serveurs.

Quartier 'monitoring'

L'exploitation des outils mis en place permet d'alerter et de canaliser les alertes survenant sur le système d'information. Un nouveau logiciel est en cours de mise en œuvre. Il permettra d'exercer la surveillance technique permanente des postes de travail dans le but de faciliter les diagnostics quand un incident se produit, de même qu'un audit des logiciels utilisés. Cet outil permettra une meilleure maîtrise des coûts.

Participation, avec la section 'sécurité et monitoring', à la mise en place d'un cœur réseau redondant.

Quartier 'environnement technique'

Création d'environnements techniques pour tester et mettre en production plus de 15 applications métiers pour des services de l'administration.

SERVICE JURIDIQUE

TÂCHES PRINCIPALES

- conseil juridique à la Municipalité et aux services ;
- participation à l'élaboration de la réglementation communale, sauf celle en matière d'urbanisme ;
- suivi des plaintes et dénonciations pénales déposées par la Commune et des conclusions civiles y afférentes, avec représentation ponctuelle devant les diverses instances pénales ;
- instruction des recours internes à la Municipalité et rédaction des décisions municipales ;
- représentation de la Commune dans les litiges de droit administratif et fiscaux devant la Commission communale de recours ad hoc, la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal, le Tribunal fédéral, voire le Tribunal administratif fédéral ;
- aide ponctuelle dans des procédures auprès d'instances civiles : Juges de paix, Tribunal des baux, Tribunal des prud'hommes ;

- amendes de compétence municipale, y compris pour les infractions à la circulation et au stationnement sur fonds privés ;
- couverture d'assurance en cas de sinistre touchant les choses et le patrimoine, lorsque cela est obligatoire ou lorsque l'auto-assurance n'est pas rentable ;
- gestion centralisée du portefeuille d'assurances et des sinistres.

ORGANISATION

Depuis le 1^{er} janvier 2004, le service est divisé en trois unités spécialisées :

- Conseil juridique
- Commission de police
- Assurances choses et patrimoine

EFFECTIF DU PERSONNEL

01.01.2010 : 14.9 ept, 15 personnes

31.12.2010 : 14.9 ept, 15 personnes

Total ept alloués : 15.00

CONSEIL JURIDIQUE

Arbres

Abattage sur demande du voisin en vertu du code rural et foncier (2)

Assurance

Rénovation de bateaux de la CGN par des ETSL et assurance

Conseil communal

Participation d'un conseiller communal à une commission et intérêt personnel

Fondations : compétences respectives de la Municipalité et du Conseil communal

Contrôle des habitants

Inscription d'un enfant sous autorité parentale au domicile de fait

Contrats

Exposition Ataa Oko

Convention de prêt à usage de locaux pour des expositions

Convention de collaboration entre l'IST et le Service du travail et de l'intégration

Convention intercommunale de subventionnement avec la communauté israéliite

Résiliation d'un contrat de sous-location

Contrat de bail, reprise du matériel d'exploitation par un nouveau locataire

Frais d'intervention pour un dépannage d'ascenseur

Divers

Autorisation d'installer un mur de grimpe lors de la fête de la paroisse de Saint-Paul

Evacuation forcée d'un entrepôt par la justice de paix, obligation de prise en charge par la Commune
Fourniture de photocopies couleurs et de plans dans les mises à l'enquête
Prestations complémentaires indemnité pour personnel de maison
Règlements de fonds divers

Droit d'auteur

Utilisation sans droit d'une photo

Personnel

Licenciement et convention de départ
Plainte pénale pour violation du secret de fonction
Frais d'avocat des collaborateurs (2)
Portée de la mise en demeure
Mobbing enquête
Saisine de la commission paritaire en cas de licenciement d'une personne nommée provisoirement
Secret de fonction et enquête administrative demandée à une personne extérieure par la cellule ARC
Licenciement pour justes motifs (3)
Contrat d'engagement après la mise à la retraite
Licenciement pour fin du droit au traitement
Retraite anticipée -négociation
Indemnité pour chien d'utilité publique

Personnes morales

Statuts de la Fondation pour l'aide et les soins à domicile, compétences du Conseil communal

Procédures de consultation

Révision du Code pénal suisse

Règlements

Conditions générales d'utilisation de la bibliothèque
Prescriptions municipales sur la commission du personnel du Service social
Arrêté communal d'imposition 2010 contreprojet indirect à l'initiative
Règlement sur les taxes et émoluments pour permis de construire
Statut des sapeurs pompiers
Règlement sur les subventions sportives
Tarif des émoluments du bureau d'intégration canine

Responsabilité civile

Jet d'objets sur le domaine public et responsabilité de la Commune
Vaccination sans autorisation des parents

Taxes

Calcul de l'impôt sur les divertissements après la modification de la LTVA

Recours

Municipalité

Refus de remboursement de matériel nautique

Conditions d'occupation d'un logement subventionné
Retrait d'autorisation d'amarrage (3)
Refus d'autoriser une place de parc sur le trottoir
Evacuation du matériel faisant suite à un retrait d'autorisation d'amarrage
Refus d'autorisation spéciale

Commission communale

Déchets (35)
Facturation faisant suite à un retrait d'autorisation d'amarrage
Calcul de l'impôt sur les divertissements des établissements de nuit et remboursement
Calcul de l'impôt sur les divertissements après la modification de la LTVA
Taxe de séjour

Tribunal d'accusation

Recours contre une ordonnance de refus de suivre rendue par le juge d'instruction

Tribunal cantonal Cour de droit administratif et public

Licenciement pour justes motifs (2)
Licenciement pour échéance du droit au traitement
Autorisation de terrasse
Refus d'effet suspensif
Refus de transmission et de destruction de données
Refus de renouvellement d'une autorisation spéciale
Refus d'abattage
Retrait d'autorisation de musique
Suspension avec traitement
Taxe complémentaire de raccordement
Taxe de raccordement au réseau d'eau

Tribunal administratif fédéral

Subventionnement de garderie

Tribunal Fédéral

Licenciement
Recours de la Commune contre un licenciement
Effet suspensif

COMMISSION DE POLICE

- Les aléas dus aux défauts de jeunesse du programme informatique et aux nécessaires adaptations ont disparu, ce qui a permis de rattraper le retard accumulé.
- 90'712 dénonciations (80'672 sur le domaine public et 10'040 sur le domaine privé) ont été enregistrées en 2010, contre 86'129 dénonciations (74'979 sur le domaine public et 11'150 sur le domaine privé) en 2009.
- Les montants facturés sont en hausse ; ils sont passés de Fr. 7'825'837.— (Fr. 6'404'051.— pour le domaine public et Fr. 1'421'786.— pour le domaine privé) en 2009 à Fr. 8'985'162.— (Fr. 7'574'303.— pour le domaine public et Fr. 1'410'859.—) pour le domaine privé) en 2010.
- La commission de police a dû fournir un très important travail pour s'adapter aux changements majeurs intro-

duits par le Code de procédure pénale suisse entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

ASSURANCES

- Véhicules à moteur : bien que le nombre de cas ait progressé d'environ 10 % (346 contre 317 en 2009), l'exercice s'est soldé en ce qui concerne les coûts restant à charge de la Commune après déduction des prestations d'assureurs et / ou de tiers responsables par une baisse de 12.64 % pour les risques RC (Fr. 29'100.— contre Fr. 33'311.— en 2009), et par une légère augmentation d'environ 5 % pour les risques casco (Fr. 200'327.— contre Fr. 191'049.82.— en 2009).
- Autres risques (incendie et éléments naturels, dégâts d'eau bâtiments, dommages à la propriété, matériel informatique et installations techniques, musées, expositions, responsabilité civile, dégâts imputables au réseau de distribution d'eau, chantiers, etc.) : si le nombre des sinistres a légèrement régressé (323 contre 339 en 2009) les préjudices ont fortement augmenté (+31 %) pour se porter à Fr. 1'412'560.— contre Fr. 1'072'475.— en 2008.

SERVICE DE LA RÉVISION

TÂCHES PRINCIPALES

Contrôle interne

S'étend à toutes les directions et tous les services de l'administration communale, en conformité avec la législation cantonale et les dispositions du Recueil d'organisation comptable et financière de la commune de Lausanne (ROCF).

Contrôle externe

S'étend aux institutions privées (sociétés et organismes divers) auxquelles la Municipalité a délégué une tâche publique, fourni une aide financière ou participé financièrement. Ces contrôles sont régis par la législation fédérale et cantonale, les décisions municipales, les diverses conventions passées entre les institutions privées et la Commune, ainsi que par les dispositions statutaires imposées par les pouvoirs publics.

Dans ce domaine, les principales prestations actuellement assumées par le service sont :

- mandat de contrôle d'organismes subventionnés de façon prépondérante
- mandat de contrôle d'organismes ou de manifestations subventionnées de façon casuelle
- mandat de contrôle d'organismes au bénéfice d'une garantie de déficit
- mandat d'organe de révision dans différentes sociétés anonymes, coopératives, fondations et associations subventionnées

Mandat d'organe de révision des comptes communaux en application du Règlement sur la comptabilité des communes.

Missions d'audit spéciales :

- des Emplois temporaires subventionnés lausannois (ETSL)
 - du Centre social régional (CSR) pour le périmètre subventionné dans le cadre des ARAS
 - de la Commission intercommunale de la station d'épuration des eaux (CISTEP)
 - du Centre pour adolescents de Valmont
- Contrôle des coûts de construction sur un droit de superficie et surveillance de la perception de la redevance.

ORGANISATION

Le service est au bénéfice de l'agrément d'« expert-réviseur agréé » délivré par l'Autorité en matière de révision (ASR). Ses collaborateurs sont également en majeure partie, à titre individuel, agréés en qualité d'experts ou de réviseurs.

EFFECTIF DU PERSONNEL

	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	n	ept	n	ept
ept alloués				13.2
Personnel fixe	13	12.1	13	12.1

Apprentis

Le service ne forme aucun apprenti.

Mouvement du personnel

	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	
	embauche	fin d'emploi
Total	1	0

FAITS MARQUANTS

- Audit des processus relatifs aux données « input » permettant de générer la facturation des différents fluides aux Services Industriels Lausanne (SIL)
- Audit des soldes et indemnités de la Protection civile
- Audit des procédures de gestion des macarons de stationnement
- Audit des procédures de gestion des logements sociaux de transition
- Participation au groupe de travail chargé de la mise en place d'un système de contrôle interne (SCI) à la ville de Lausanne, pour l'ensemble des services communaux.

SERVICE FINANCIER

TÂCHES PRINCIPALES

- gestion du plan comptable, du logiciel informatique, supervision de la comptabilité de la Ville ainsi que de quelques fonds et fondations
- enregistrement des encaissements par banque, compte de chèque postal et caisse
- paiement des fournisseurs et des pensions

- paiement des prestations sociales versées en espèces à la caisse ou par compte de chèque postal
- gestion de la trésorerie et de la dette
- gestion des cautionnements accordés
- saisie des opérations comptables de la Direction culture, logement et patrimoine
- contentieux pour l'ensemble de la Ville, exceptés les Services industriels
- 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
- préparation du rôle spécial des frontaliers
- établissement et gestion du rôle des chiens
- suivi des dossiers de répartitions intercommunales d'impôts et contrôle des domiciles secondaires
- calcul et remboursement de l'impôt du culte pour les contribuables qui en font la demande
- organisation et gestion du bureau d'information fiscale en collaboration avec l'Office d'impôt
- collaboration à la notation financière de la Ville
- prestations diverses en faveur de la Caisse de pensions et de Boisy TV SA
- secrétariat de la Commission permanente des finances et de la Commission de recours en matière d'impôt communal
- préparation du projet de budget, bouclage des comptes et préavis y relatifs
- tenue de la comptabilité de la CPCL, gestion de sa trésorerie courante et participation à l'élaboration du rapport annuel de gestion

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

- introduction de l'aménagement du temps de travail (ATT);
- nouvel arrêté d'imposition pour les années 2011 à 2014;
- début de l'examen des domiciles secondaires et mises au rôle d'impôt;
- introduction de la nouvelle loi sur la TVA au 1^{er} janvier 2010;
- participation au groupe de travail canton-communes en vue de l'introduction du MCH2 (nouveau modèle comptable harmonisé pour les cantons et les communes);
- participations à la gestion de plusieurs sociétés de la Ville (notamment SILL Société immobilière lausannoise pour le logement SA et Parkings-Relais lausannois SA);
- adaptation aux dispositions du nouveau Code de procédure pénale suisse;
- nouvelle augmentation du volume du contentieux, accompagnée d'une complexité croissante des dossiers;
- reprise des dossiers contentieux AVS par le Service des assurances sociales.

EFFECTIF DU PERSONNEL

Personnel fixe (sans apprentis)

Unité administrative	1 ^{er} janvier		31 décembre	
	n	ept	n	ept
Direction du service, secrétariat et correspondant informatique	4	3.35	4	3.35
Budget et comptabilité	9	8.5	10	9.6
Impôts, caisse et contentieux	22	19.6	23	20.3
Bureau de comptabilité CLP	5	4.5	6	5.1
Total	40	35.95	43	38.35

Total ept alloués : 38.95

Apprentis

	1 ^{er} janvier	31 décembre
Total	0	0

Mouvement du personnel (sans apprentis)

	du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	
	embauches	fins d'emploi
Total	4	1

Motifs des fins d'emplois

Démission	1
Retraite	0
Licenciement	0
Total	1