

Bulletin du

Conseil communal

Lausanne

N° 13/I

Séance du mardi 24 mars 2009, première partie

Présidence de M. Claude Bonnard (Les Verts), président

Sommaire

Ordre du jour	423
Ouverture de la séance	427
Divers :	
Projet de nouveau bâtiment pour le Parlement cantonal	428
Communications :	
1. Fusion du Service de l'information et du SEGRE, nouveau nom du service	428
2. Départ à la retraite de M. Pascal Chatelain, chef du Service d'urbanisme – nomination de M. Patrice Bulliard	428
3. Réforme du Service social Lausanne	429
4. Augmentation de la capacité de production de l'aménagement hydroélectrique de Lavey : ouverture d'un compte d'attente de Fr. 350'000.–	434
Question :	
N° 65 Question de M. Pierre-Antoine Hildbrand (M. Pierre-Antoine Hildbrand)	435
Lettres :	
1. Démission de la Commission permanente de politique régionale de M. Ulrich Doepper (Les Verts) (M. Ulrich Doepper)	427
2. Demande d'urgence de la Municipalité pour le préavis N° 2008/38 (Municipalité)	427
Interpellations :	
1. « Mesures de stabilisation fédérale, plan de relance des cantons : quelle analyse tire la Municipalité de la situation économique de notre Ville et quelle stratégie d'action compte-t-elle conduire pour contribuer à son amélioration ? » (M. Fabrice Ghelfi). <i>Dépôt</i>	436
2. « Quel avenir pour la route cantonale RC 601 entre les Croisettes et Chalet-à-Gobet : un projet communal ? » (M ^{me} Magali Zuercher). <i>Dépôt</i>	436
3. « Green Energetic Crashed in Lausanne » (M. Yves Ferrari). <i>Dépôt</i>	436
4. « Lausanne : supérette de la coke » (M ^{me} Françoise Longchamp et consorts). <i>Dépôt</i>	436
Postulat :	
« Lausanne, capitale de la neige en toute saison » (M ^{me} Françoise Longchamp). <i>Dépôt</i>	435

Projet de règlement :

1.	«Travail des commissions : ne brassons pas du vent...» (M. Guy Gaudard). <i>Rapport polycopié</i>	
	de M. Alain Hubler, rapporteur	439
	<i>Discussion</i>	439

Questions orales	436
-----------------------------------	-----

Préavis :

N° 2008/38	Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux. Projet «Equitas»	
	(Administration générale et Finances)	444
	<i>Rapport polycopié</i> de M. Claude-Alain Voiblet, rapporteur	456
	<i>Discussion</i>	459

Ordre du jour

13^e séance publique à l'Hôtel de Ville, le 24 mars 2009 à 18 h 00 et 20 h 30

A. OPÉRATIONS PRÉLIMINAIRES

1. Communications

B. QUESTIONS ORALES

C. RAPPORTS

R109. *Postulat de M. Nicolas Gillard et consorts* : «Densifications les logements vers le haut». (Trx). SOPHIE MICHAUD GIGON.

R110. *Postulat de M^{me} Sophie Michaud Gigon et consorts* : «Pour améliorer la qualité de l'air: Lausanne prend des mesures». (Trx). CLAUDE METTRAUX.

R113. *Motion de M^{me} Andrea Eggli* : «Les vélos se parquent aussi!» (Trx). MAURICE CALAME.

R114. *Motion de M^{me} Elena Torriani* : «Charte pour une agriculture de proximité, respectueuse des coûts écologiques et sociaux». (EJE). ELISABETH WERMELINGER.

R115. *Postulat de M. Nkiko Nsengimana* : «Pour un plan d'action d'amélioration de l'efficacité énergétique». (SI). GIAMPIERO TREZZINI.

R116. *Pétition de M^{me} Tatiana Taillefert et consorts (520 sign.)* pour la réduction du trafic sur l'avenue de Beau-lieu. (Trx). COMMISSION DES PÉTITIONS (SYLVIE FREYMOND).

R117. *Pétition de M. Kyril Gossweiler* : «Pour que de la nourriture verte soit proposée de manière exemplaire dans le cadre des manifestations organisées par l'Administration communale». (AGF). COMMISSION DES PÉTITIONS (FRANCISCO RUIZ VAZQUEZ).

R118. *Pétition de M. Pierre-Henri Loup et consorts (238 sign.)* demandant aux Autorités lausannoises un contrôle systématique de la vitesse dans le village de Montheron et une limitation de la vitesse à 60 km/h sur le tronçon de route Cugy-Montheron. (Trx). COMMISSION DES PÉTITIONS (JEAN-CHARLES BETTENS).

R119. *Préavis N° 2008/36* : Construction d'une chaufferie centralisée alimentée au bois pour un lotissement de huit immeubles à Pra Roman. (SI, CLP, AGF). ROLAND OSTERMANN.

R120. *Pétition du collectif Libérer la parole et consorts (1436 sign.)* pour sauver les salles de réunion de la gare de Lausanne. (Trx, AGF). COMMISSION DES PÉTITIONS (SANDRINE JUNOD).

R126. *Rapport-préavis N° 2008/30* : Politique immobilière de la Commune de Lausanne. Réponse à la motion de M. Olivier Français. (CLP, Trx). MONIQUE COSANDEY.

R127. *Motion de M. Guy Gaudard* : «Immeuble César-Roux 16. Rendons à César...» (CLP, SSE). FABRICE GHELFI.

R128. *Projet de règlement de M. Guy Gaudard* : «Travail des commissions : ne brassons pas du vent...» (1^{re}/26.8.08). (AGF). ALAIN HUBLER.

R129. *Postulat de M^{me} Caroline Alvarez et consorts* : «Une ouverture étendue, des espaces de rencontre et des outils modernes pour la Bibliothèque municipale lausannoise». (CLP). CLAIRE ATTINGER DOEPPER.

R131. *Préavis N° 2008/58* : Centre sportif régional vaudois. Droit distinct et permanent de superficie N° 15'632 en faveur de la société coopérative. Centre sportif régional vaudois à la route du Jorat. Prolongation de la durée du droit. (CLP, SPS, Trx). JEAN-FRANÇOIS CACHIN.

R133. *Préavis N° 2008/38* : Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux. Projet «Equitas». (AGF). CLAUDE-ALAIN VOIBLET.

R134. *Motion de M. Guy Gaudard* pour une gestion unique des établissements publics communaux. (CLP, SPS). FRANÇOISE LONGCHAMP.

R135. *Motion de M. Jean-Michel Dolivo et consorts* : «Mesures urgentes pour favoriser le logement des personnes ou familles à revenus modestes ou moyens». (CLP, Trx, SSE). REBECCA RUIZ.

R136. *Rapport-préavis N° 2008/42* : Réponse au postulat de M. Claude-Alain Voiblet : «Modération du trafic sur les routes, dans les forêts du Chalet-à-Gobet, par une adaptation de la vitesse, et au postulat de M^{me} Adèle Thorens : «Plus d'espace pour les élèves de Villamont avec le chemin des Magnolias piétonnier». (Trx). MARIE-ANGE BRÉLAZ-BUCHS.

R137. *Rapport-préavis N° 2008/55* : Police municipale lausannoise : maîtrise du concept de «Police urbaine de proximité» et réponses à une interpellation de M. Charles-Denis

Perrin et à une pétition de M. Carl Kyril Gossweiler. (SPS).
YVAN SALZMANN.

R138. *Postulat de M. Pierre-Antoine Hildbrand*: «Des livres accessibles à tous grâce aux bouquinistes». (SPS).
ROLAND RAPAZ.

D. DROITS DES CONSEILLERS COMMUNAUX

INITIATIVES

INI52. *Postulat de M^{me} Natacha Litzistorf Spina*: «Pour l'intégration systématique, transparente et cohérente de «la nature en ville»». (10^e/3.2.09). DISCUSSION PRÉALABLE.

INI53. *Postulat de M^{me} Myriam Tétaz*: «Un prix pour la création d'une œuvre de musique contemporaine». (11^e/24.2.09). DISCUSSION PRÉALABLE.

INI54. *Postulat de M. Vincent Rossi*: «Construire Miner-ge à Lausanne est une pratique normale». (11^e/24.2.09). DISCUSSION PRÉALABLE.

INI55. *Motion de M. Jean-Michel Dolivo* pour instituer à Lausanne une instance indépendante de plaintes, compétente pour instruire dénonciations et plaintes formées à l'égard de la police. (11^e/24.2.09). DISCUSSION PRÉALABLE.

INI56. *Motion de M. Gilles Meystre et consorts* pour une information systématique et régulière auprès des jeunes et des étrangers, relative à leurs droits et devoirs civiques. (12^e/10.3.09). DISCUSSION PRÉALABLE.

Prochaines séances: **21.4** (18 h 00, séance double), **5.5** (19 h 30), **19.5** (18 h 00, séance double en réserve), **9.6** (19 h 30), **23.6** (19 h 30) et **30.6** (18 h 00, séance double), **1.9** (de 18 h 00 à 20 h 00), **15.9** (18 h 00, séance double), **6.10** (18 h 00, séance double), **27.10** (18 h 00, séance double), **10.11** (18 h 00, séance double), **24.11** (18 h 00, séance double) et **9.12** (19 h 00).

Au nom du Bureau du Conseil:

Le président:

Claude Bonnard

La secrétaire:

Vanessa Benitez Santoli

POUR MÉMOIRE

I. RAPPORTS

5.2.08 *Préavis N° 2007/66*: Plan partiel d'affectation concernant les parcelles N°s 4052 et 9382 comprises entre le chemin de la Fauvette, l'avenue de l'Esplanade et les parcelles N°s 4051, 4046, 4042, 4043, 4327 et 4328. Addenda au Plan général d'affectation (PGA) du 26 juin 2006. (Trx). GUY GAUDARD.

26.8.08 *Pétition du collectif «Danger de vie» et consorts (259 sign.)* sur l'occupation de l'ancienne usine d'incinération du Vallon. (Trx). COMMISSION DES PÉTITIONS (EVELYNE KNECHT).

23.9.08 *Motion de M. Gilles Meystre*: «Pour un PALM culturel!» (CLP). COMMISSION DE POLITIQUE RÉGIONALE.

25.11.08 *Rapport-préavis N° 2008/46 présentant les déterminations de la Municipalité*: Création d'un Conseil pour les établissements lausannois de la scolarité obligatoire. Institution d'un Conseil et de Commissions d'établissement: demande d'adoption du règlement d'un nouvel organe remplaçant la Commission scolaire, en application des modifications de la Loi scolaire de 1984. (EJE). SYLVIE FAVRE TRUFFER.

20.1.09 *Postulat de M. Claude-Alain Voiblet et consorts*: «Puits de carbone, notre ville a-t-elle un potentiel à exploiter?» (CLP). CHARLES-DENIS PERRIN.

20.1.09 *Postulat de M. Roland Rapaz et consorts*: «Vivre ensemble à Lausanne, dans nos quartiers: contribution à la construction d'un lien social fort». (EJE). ROLAND PHILIPPOZ.

20.1.09 *Postulat de M^{me} Florence Germond* pour renforcer la prévention de la violence et celle liée à la consommation excessive d'alcool à Lausanne. (SPS). ALAIN HUBLER.

20.1.09 *Motion de M^{me} Florence Germond et consorts*: «Pour des achats publics équitables». (Trx). MAURICE CALAME.

20.1.09 *Motion de M. Roland Rapaz et consorts*: «Un centre d'escalade en salle (mur de grimpe) à Lausanne». (SPS). NKIKO NSENGIMANA.

20.1.09 *Postulat de M. Pierre-Antoine Hildbrand*: «Sauvez Lavaux en buvant du Lavaux!» (CLP). JACQUES PERNET.

20.1.09 *Préavis N° 2008/56*: Parking Riponne SA. Extension de l'assiette du droit distinct et permanent de superficie et prolongation de sa durée. (CLP, Trx). Rapport de majorité: ANNA ZÜRCHER; rapport de minorité: JEAN-MICHEL DOLIVO.

20.1.09 *Rapport-préavis N° 2008/59*: Recapitalisation de la CPCL. Révision des statuts de la CPCL. Mesures concernant la pénibilité. Dissolution de la société coopérative Colosa et création d'une nouvelle société immobilière. Réponse aux motions de MM. Pierre Payot, Charles-Denis Perrin et Yves-André Cavin. (AGF, CLP). CLAUDE METTRAUX.

3.2.09 *Préavis N° 2008/60*: Nouvelle halte CFF de Prilly-Malley. Cession de surfaces de terrains des domaines public et privé de la Ville de Lausanne ainsi que du Centre collecteur des sous-produits animaux. (CLP, Trx). PHILIPPE JACQUAT.

3.2.09 *Préavis N° 2008/61*: Projet d'agglomération Lausanne-Morges (PALM) – 1^{re} étape. Octroi d'un crédit d'étude. (Trx, AGF). COMMISSION DE POLITIQUE RÉGIONALE.

3.2.09 *Rapport-préavis N° 2008/62*: Réponse au postulat de M. Thomas Hottinger «Pour plus de transparence lors de l'abattage des arbres sur la commune de Lausanne». (SSE, CLP). SANDRINE JUNOD.

3.2.09 *Préavis N° 2009/1*: Projet Métamorphose – Initiative populaire «Pour l'installation des stades d'athlétisme et de football du projet Métamorphose dans la région de la Pontaise». (Trx, AGF, SPS, CLP, EJE, SSE, SI). PHILIPPE MIVELAZ.

3.2.09 *Pétition de M. et M^{me} Alain Gilbert et Marie-Claude Garnier* pour le ramassage intégral des déchets végétaux. (Trx). COMMISSION DES PÉTITIONS.

3.2.09 *Pétition de l'UDC section de Lausanne et consorts (175 sign.)* visant à garantir l'équité entre tous les habitants du canton de Vaud dans le cadre de la délimitation des zones tarifaires des caisses maladie. (SSE). COMMISSION DES PÉTITIONS.

24.2.09 *Rapport-préavis N° 2009/2*: Domino n'est pas qu'un jeu. Réponse au postulat de M^{me} Andrea Egli. (CLP). JACQUES-ETIENNE RASTORFER.

24.2.09 *Préavis N° 2009/3*: Améliorations du dispositif toxicomanie à Lausanne. (SSE). SYLVIE FREYMOND.

24.2.09 *Préavis N° 2009/4*: Pour l'intégration sociale et la vie de quartier: la Caravane interculturelle, nouvelle manifestation. (SSE). NICOLE GRIN.

24.2.09 *Pétition de M. Alain Bron, au nom des habitants de Chailly (145 sign.)*: «Pour un passage piéton entre l'école de Chailly et sa Maison de quartier». (Trx). COMMISSION DES PÉTITIONS.

10.3.09 *Postulat de M. David Payot*: «Un accès à Internet pour tous». (SI). ISABELLE MAYOR.

10.3.09 *Motion de M. Giampiero Trezzini et consorts*: «Pour un tramway passant par la rue Centrale, la place du Tunnel et l'avenue de la Borde».

Motion de M^{me} Isabelle Truan: «Pour un axe de transport Nord-Ouest lausannois cohérent et fonctionnel». (Trx, AGF). SERGE SEGURA.

10.3.09 *Postulat de M. Claude-Alain Voiblet*: «Prise en charge des déchets et coopération régionale pour l'élimination des déchets et le recyclage». (Trx). COMMISSION DE POLITIQUE RÉGIONALE.

10.3.09 *Postulat de M. Claude-Alain Voiblet*: «Défibrillation rapide et mise en place d'un réseau de premiers répondants». (SPS). STÉPHANE MICHEL.

10.3.09 *Postulat de M. Claude-Alain Voiblet*: «Les eaux usées lausannoises seront-elles sources d'énergie?» (Trx). JEAN-LOUIS BLANC.

10.3.09 *Motion de M. Pierre-Antoine Hildbrand*: «Services industriels – plus de lumière sur les coûts de l'électricité». (SI). ALAIN HUBLER.

10.3.09 *Motion de M^{me} Françoise Longchamp* demandant à la Municipalité d'étudier une nouvelle présentation des comptes et du budget de la Commune de Lausanne, d'introduire une comptabilité analytique pour la gestion des comptes communaux ainsi que le MCH2. (AGF). FRANÇOIS HUGUENET.

10.3.09 *Motion de M. Alain Hubler et consorts*: «Du gaz? De l'air! (bis)». (SI). ANDRÉ MACH.

10.3.09 *Postulat de M^{me} Elisabeth Müller*: «Pour un véritable P+R à Vidy». (Trx). CLAIRE ATTINGER DOEPPER.

10.3.09 *Projet de règlement de M. David Payot*: «Pour que le Conseil communal puisse prendre de (bonnes) résolutions!» (AGF). MARLÈNE BÉRARD.

10.3.09 *Rapport-préavis N° 2009/5*: Réponse au postulat de M. Roland Rapaz «De l'eau pour se désaltérer et se rincer les mains sur les places du centre ville». (Trx). ISABELLE TRUAN.

10.3.09 *Rapport-préavis N° 2009/6*: Réduction des émissions de particules fines et de CO₂ du parc de véhicules de la Ville de Lausanne et mesures de soutien aux véhicules privés peu polluants. Réponse aux postulats de M^{me} Christina Maier, de M. Fabrice Ghelfi, de M. Marc Dunant et de M. Guy Gaudard. (Trx, SPS, SI). JEAN-LUC CHOLLET.

24.3.09 *Rapport-préavis N° 2009/7*: Mobilité: tl, Mobilis et péage urbain. Réponse à 3 motions, 4 postulats et 3 pétitions. (AGF). JACQUES-ETIENNE RASTORFER.

24.3.09 *Préavis N° 2009/8*: Immeuble administratif place Chauderon 4. Projet d'assainissement et d'amélioration des performances énergétiques des façades. Demande de crédit d'études. (CLP, Trx). JEAN MEYLAN.

24.3.09 *Rapport-préavis N° 2009/9*: Projet Métamorphose. Plan partiel d'affectation au lieu-dit «Prés-de-Vidy» – addenda au plan d'extension N° 611. P+R provisoire aux Prés-de-Vidy, demande de crédit. Réponse à la pétition de M^{me} Voelkle et consorts «Pour que la Dune de Malley ne devienne pas un parking». Déplacement du parc d'éducation canine / Demande de crédit. (Trx, SSE, SPS, CLP).

Préavis N° 2009/10: Projet Métamorphose. Plan partiel d'affectation Vidy/Bourget. Projet de nouveau groupement de jardins familiaux, demande de crédit. (Trx, CLP, SSE). NATACHA LITZISTORF SPINA.

24.3.09 *Rapport-préavis N° 2008/11*: Soutenons l'encadrement extra-scolaire des jeunes par les associations et par les bénévoles. Réponse de la Municipalité au postulat de M. Roland Philippoz. (EJE). EDDY ANSERMET.

24.3.09 *Pétition de MM. Balbino Recouso, Michel Tauxe, Daniel Ogay et consorts (264 sign.)*: «Pas de bistrot social à César-Roux». COMMISSION DES PÉTITIONS.

24.3.09 *Pétition de M^{me} Eliane Joris et consorts (589 sign.)*: «Pour le maintien du bus N° 5 – Place de la Gare jusqu'à Epalinges, et prolongation de la ligne N° 6 jusqu'à Praz-Séchaud». COMMISSION DES PÉTITIONS.

II. INTERPELLATIONS

30.3.04 *Interpellation de M. Jean-Yves Pidoux* sur l'application de la nouvelle Loi cantonale sur l'exercice de la prostitution. (2^e/30.3.04) [SPS]. DISCUSSION.

13.3.07 *Interpellation de M^{me} Rebecca Ruiz*: «Pénurie de salles à disposition des associations lausannoises: l'exemple du centre culturel chilien». (12^e/13.3.07) [AGF]. DISCUSSION.

1.7.08 *Interpellation de M^{me} Elisabeth Wermelinger et consorts*: «Quel avenir pour le droit des pauvres ou impôt sur le divertissement?» (18^e/1.7.08) [AGF, SPS]. DISCUSSION.

23.9.08 *Interpellation de M. Jean-Michel Dolivo et consorts*: «Securitas espionne le mouvement ATTAC ainsi que le Groupe antirépression de Lausanne: la Police municipale était-elle au courant?» (2^e/23.9.08) [SPS]. DISCUSSION.

25.11.08 *Interpellation de M. Vincent Rossi*: «Les ressources non renouvelables sont-elles digestes?» (6^e/25.11.08) [EJE, CLP]. DISCUSSION.

9.12.08 *Interpellation de M. Stéphane Michel*: «Venue de Capleton à Lausanne, et après?» (7^e/9.12.08) [EJE]. DISCUSSION.

9.12.08 *Interpellation de M. Claude-Alain Voiblet et consorts*: «Intégration du LEB aux tl, que doit-on penser?» (7^e/9.12.08) [AGF]. DISCUSSION.

9.12.08 *Interpellation de M. Claude-Alain Voiblet et consorts*: «Fonds mondial de solidarité numérique, où va l'argent de nos contribuables?» (7^e/9.12.08) [AGF]. DISCUSSION.

9.12.08 *Interpellation de M^{me} Florence Germond*: «Péréquation financière fédérale: quels bénéfices pour Lausanne?» (7^e/9.12.08) [AGF]. DISCUSSION.

20.1.09 *Interpellation de M. Yves Ferrari*: «Panneaux solaires de l'EPFL ou quand Romande Energie fait de l'ombre aux SIL». (9^e/20.1.09). DISCUSSION.

3.2.09 *Interpellation de M^{me} Magali Zuercher et consorts*: «Un coup d'accélérateur aux zones 30 Sous-Gare». (10^e/3.2.09) [Trx]. DISCUSSION.

3.2.09 *Interpellation de M^{me} Solange Peters*: «Panne des distributeurs de seringues: quelle solution de remplacement?» (10^e/3.2.09) [SSE]. DISCUSSION.

3.2.09 *Interpellation de M. Claude-Alain Voiblet*: «Utilisation du pistolet à impulsion électrique (Taser)». (10^e/3.2.09) [SPS]. DISCUSSION.

3.2.09 *Interpellation de M. Vincent Rossi*: «Mettre au clair le «concept énergétique» de Lausanne». (10^e/3.2.09) [SI]. DISCUSSION.

10.3.09 *Interpellation de M. Claude-Alain Voiblet*: «Combien d'enfants de familles de clandestins sont-ils présents sur les bancs de l'école obligatoire de notre ville?» (12^e/10.3.09). DISCUSSION.

10.3.09 *Interpellation de M. Claude-Alain Voiblet*: «Les prestations de libre-passage des municipaux actuels et des anciens municipaux, aujourd'hui au bénéfice d'une pension ou qui ont changé d'affiliation, ont-elles été versées à la Caisse de pensions CPCL?» (12^e/10.3.09). DISCUSSION.

10.3.09 *Interpellation de M. Nicolas Gillard et consorts*: «Cambriolage, une spécialité lausannoise?» (12^e/10.3.09). DISCUSSION.

Séance

du mardi 24 mars 2009, première partie

Membres absents excusés : M^{me} Marie Deveaud, M^{me} Nicole Graber, M^{me} Evelyne Knecht, M. Axel Marion, M. Olivier Martin, M. Gilles Meystre, M. Namasivayam Thambipillai, M^{me} Elena Torriani, M^{me} Isabelle Truan, M^{me} Anna Zürcher.

Membres absents non excusés : M^{me} Sylvie Favre Truffer, M. Xavier de Haller, M. Paul Ntumba Kahumbu, M^{me} Stéphanie Pache, M. David Payot, M. Vincent Rossi.

Membres présents	84
Membres absents excusés	10
Membres absents non excusés	6
Effectif actuel	<u>100</u>

A 18 h, à l'Hôtel de Ville.

Le président : – Mesdames et Messieurs, veuillez prendre place et attester de votre présence au moyen de votre badge, s'il vous plaît.

L'assemblée étant en nombre, j'ouvre cette treizième séance du Conseil communal avec le point A de notre ordre du jour, Opérations préliminaires.

Je commence par une communication, une lettre de M. Ulrich Doepper, dont je vous donne lecture.

Démission de la Commission permanente de politique régionale de M. Ulrich Doepper (Les Verts)

Lettre

Ulrich Doepper
Chemin des Allinges 4
1006 Lausanne
ulricftdoepper@citycable.ch

Bureau du Conseil communal
Hôtel de Ville
Place de la Palud 2
Case postale 6904
1002 Lausanne

Lausanne, le 19 mars 2009

Monsieur le Président,

Par la présente, et à cause de changements survenant dans mon activité professionnelle, je vous annonce ma démis-

sion de la Commission permanente de politique régionale (CPPR) de notre Conseil, avec effet au 1^{er} avril 2009.

En vous remerciant de prendre note de cette démarche que, ma foi, la raison et l'inextensibilité de mes journées (et qui sait, la prescience de l'existence d'autres plaisirs) m'imposent, je vous prie, Monsieur le Président, d'agréer mes respectueuses salutations.

(Signé) *Ulrich Doepper*,
conseiller communal, Les Verts

Copies:

M. Ghelfi, président de la CPPR,
M. Trezzini, chef du groupe des Verts au Conseil communal

Le président : – Je donne la parole à M^{me} la secrétaire pour la suite des communications.

M^{me} Vanessa Benitez Santoli, secrétaire : – Merci, Monsieur le Président. Nous avons reçu les communications suivantes.

Demande d'urgence de la Municipalité pour le préavis N° 2008/38

Lettre

Monsieur Claude Bonnard
Président du Conseil communal
Hôtel de Ville
1002 Lausanne

Lausanne, le 13 mars 2009

Séance du Conseil communal du 24 mars 2009

Monsieur le Président,

Ayant examiné l'ordre du jour de la prochaine séance, la Municipalité souhaite vous adresser la demande d'urgence suivante :

R133 – Préavis N° 2008/38 «Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux. Projet Equitas»

Pouvoir engager des gens et commencer le projet avant l'été.

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous porterez à ces lignes et vous prions d'agréer, Monsieur le Président, nos salutations distinguées.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic : Daniel Brélaz
Le secrétaire adjoint : Jérôme Gasser

Projet de nouveau bâtiment pour le Parlement cantonal

M^{me} Vanessa Benitez Santoli, secrétaire : – C'est une communication orale du Bureau du Conseil. Le Canton informe qu'il organise une série de trois réunions publiques d'échange et d'information les jeudis 26 mars, 30 avril et 28 mai, de 18 h à 20 h à l'Aula du palais de Rumine. Les conseillers communaux sont cordialement invités. Vous trouverez des papillons d'invitation dans la salle des pas perdus. Ils sont à disposition des conseillers et du public présent. Le programme détaillé peut aussi être consulté en ligne à l'adresse www.vd.ch.

Je passe aux communications municipales :

Fusion du Service de l'information et du SEGRE, nouveau nom du service

Communication

Lausanne, le 4 mars 2009

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Au départ à la retraite de M^{me} Michelle Bohin, cheffe du Service de l'information, la Municipalité a décidé de regrouper ledit service avec le Service des études générales et des relations extérieures (SEGRE). Cette fusion a pris effet au 1^{er} août 2008.

En effet, la Municipalité a constaté que le Service des études générales et des relations extérieures (SEGRE) était impliqué de manière croissante dans le domaine de la communication. Cette fusion permet au nouveau service de poursuivre et même de renforcer ses efforts dans ce domaine pour que Lausanne gagne en visibilité et fasse connaître ses projets.

Suite à cette fusion, le nouveau service s'est doté d'un nouveau nom: le Service du développement de la ville et de la communication. Ses missions principales sont d'élaborer et de mettre en œuvre une vision du rôle des villes en général et de Lausanne en particulier, sur les plans institutionnel, économique, social, financier et de la communication. Il appuie les Autorités pour défendre les intérêts de la Ville dans les débats politiques nationaux et cantonaux se rapportant à ces domaines. Il met en œuvre les relais nécessaires à la valorisation du rôle de Lausanne.

Le Service du développement de la Ville et de la communication est chargé :

- de définir, de mettre en œuvre et de valoriser une stratégie de développement coordonnée de la Ville intégrant différentes problématiques : économie, habitants, infrastructures, développement durable, finances en particulier. Il intervient sur la politique générale de la Ville et sur les grands projets qu'elle mène ;
- d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies de communication portant sur le développement de Lausanne et sur les projets menés par la Ville ou auxquels elle collabore étroitement ;
- d'assurer les relations extérieures de Lausanne avec ses partenaires institutionnels et avec les autres collectivités avec lesquelles la Ville collabore, en particulier dans le cadre de la politique du marketing urbain.

Le Service du développement de la ville et de la communication est structuré en quatre pôles principaux : économie, développement de la Ville, projets et communication.

Service transversal, il collabore avec les autres services communaux et avec les partenaires de la Ville en assurant la coordination de leurs interventions.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ces lignes et vous prions de croire, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, à l'assurance de notre considération distinguée.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic : Daniel Brélaz
Le secrétaire adjoint : Jérôme Gasser

Départ à la retraite de M. Pascal Chatelain, chef du Service d'urbanisme – nomination de M. Patrice Bulliard

Communication

Lausanne, le 6 mars 2009

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux,

Dans sa séance du 19 septembre 2008, la Municipalité a accepté avec effet au 1^{er} avril 2009 la demande de mise à la retraite que M. Pascal Chatelain, chef du Service d'urbanisme, lui a présentée en date du 28 août 2008.

Né à Lausanne en 1947, ayant grandi à Lausanne et vécu jusqu'à il y a peu à Lausanne, Pascal Chatelain est entré au Service d'urbanisme le 1^{er} juillet 1974 après avoir accompli ses études d'architecte à l'Ecole polytechnique fédérale de

Zurich (EPFZ). Il sera nommé chef de ce service le 1^{er} avril 1987, au sortir d'une période mouvementée en urbanisme, émaillée de quelques référendums. Son premier défi a été de rétablir un rapport de confiance entre les acteurs impliqués dans l'urbanisme lausannois. Leader de l'étude du Plan directeur communal, il a pu rassembler une majorité d'acteurs autour d'un projet structurant le développement de la Ville qui a abouti en 1995. Cette vision du développement de la Ville partagée avec les Autorités municipales a permis, au Service d'urbanisme, de présenter pour approbation au Conseil communal pas moins d'une centaine de plans partiels d'affectation en 22 ans. Dans cette dynamique, Pascal Chatelain a mené à bien avec son service la refonte totale de la réglementation lausannoise en matière d'aménagement du territoire et de police des constructions datant de 1942. Le Plan général d'affectation adopté en 2006 est désormais applicable à tout le territoire lausannois parallèlement aux plans partiels d'affectation maintenus en vigueur et ceux nouvellement légalisés. Pascal Chatelain a aussi contribué à l'organisation de son service avec la création de l'Office de la police des constructions en 1995 et en participant activement à la mise en place d'une structure de travail et de décision interservices pour les projets d'aménagement de l'espace public. De plus, il a procédé aux adaptations des missions du service, notamment avec la mise en place d'une entité chargée de la protection du patrimoine bâti et celle de la coordination des risques environnementaux. Par son sens des relations humaines et son entregent, Pascal Chatelain a su se faire apprécier par les six directeurs des travaux qu'il a connus, et collaborer avec les nombreux services impliqués dans les dossiers d'urbanisme au service de la Municipalité, du Conseil communal et de tous les milieux les plus divers de la société civile lausannoise et régionale.

Pour lui succéder, la Municipalité a désigné M. Patrice Bulliard, actuellement chef de projet pour le compte de CFF immobilier à Lausanne. Né en 1969 à Montréal, titulaire d'un Bachelor en architecture de l'université de Montréal, il a poursuivi sa formation en Europe accomplissant un master en urbanisme à l'université d'Oxford Brookes complétée encore par des études d'économie immobilière auprès de l'EPFL en 2001 et de l'*Institute for Housing and Urban Development Studies* (IHS) de Rotterdam. Après avoir repris, de 1999 à 2005, la direction régionale à Fribourg d'un grand bureau d'urbanisme lausannois (URBAPLAN), Patrice Bulliard est chef de projet depuis 2005 pour le compte de CFF immobilier à Lausanne où il dirige et accompagne la planification et la réalisation d'une quinzaine de projets d'urbanisation sur des friches ferroviaires. Au surplus, Patrice Bulliard a enseigné l'urbanisme de 2003 à 2006 auprès de la HES de Suisse occidentale à Lullier (GE). Patrice Bulliard succédera à Pascal Chatelain le 1^{er} juillet 2009. L'intérim sera assuré par M. André Baillot, urbaniste adjoint du chef de service.

En vous priant de bien vouloir prendre acte de la présente communication, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux, nos salutations distinguées.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic : Daniel Brélaz
Le secrétaire adjoint : Jérôme Gasser

Réforme du Service social Lausanne

Communication

Lausanne, le 10 mars 2009

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Le service social Lausanne met en œuvre une réforme importante, dont la Municipalité – qui l'approuve – vous informe par cette communication.

1. Le contexte

1.1 Evolution récente de l'aide sociale dans les villes suisses - rappel

En Suisse, de 1990 à 2007, les dépenses d'aide sociale cantonale ou communale ont littéralement explosé, en particulier dans les villes. A Lausanne, durant cette période, elles sont passées de Fr. 7 à 100 millions par an. Aussi impressionnante soit-elle, cette évolution était prévisible, voire annoncée. De 1989 à 1992 en effet, suite à la fermeture ou à la délocalisation de nombreuses entreprises (en particulier dans le secondaire), le nombre de chômeurs a décuplé dans notre pays. En même temps, le travail sur appel, le travail temporaire ainsi que le travail à temps partiel imposé ont brutalement fait leur apparition, entraînant l'émergence d'innombrables *working poors*. Aussi, l'aide sociale doit-elle intervenir, depuis plus de quinze ans maintenant, pour compléter les revenus du travail d'une partie de la population. Mais elle est également sollicitée pour compenser les pertes de gain en lieu et place des assurances sociales fédérales, tant ces dernières (en particulier l'assurance-chômage et l'assurance-invalidité) ont fait l'objet de diverses mesures d'économie touchant tous les domaines : les conditions d'ouverture du droit, la durée et l'ampleur de la compensation de la perte de gain, le catalogue des prestations de soins, le comportement attendu de l'assuré appelé à réduire le dommage subi¹.

¹ L'aide sociale intervient désormais :

- Lorsque les conditions d'accès aux prestations des assurances sociales ne sont pas remplies, en raison d'une période de cotisation insuffisante ou lorsque certaines conditions de comportement ne sont pas satisfaites.
- Lorsque le risque n'était pas assuré, le plus souvent en cas de perte de gain pour raison de maladie ou de frais dentaires.
- Avant l'intervention de l'assurance sociale, à titre d'avance dans l'attente d'une décision de l'instance compétente ou durant un délai d'attente légal.
- Pendant l'intervention de l'assurance sociale, pour compléter une indemnisation insuffisante ou en cas de suspension ou d'interruption du droit à l'indemnité journalière (dans l'assurance chômage en particulier).
- Après l'intervention de l'assurance sociale, une fois terminée la période d'indemnisation, lorsque le dommage perdure.

A Lausanne, plus de 8% de la population active est désormais assistée².

1.2 Dérive administrative et perte de sens

La principale difficulté posée par l'augmentation très importante de la demande d'aide sociale réside dans *l'extrême lourdeur des processus administratifs liés à la nature même de cette aide*. Celle-ci en effet a pour but de compléter – à titre strictement subsidiaire – les revenus des requérants, plus exactement de leur ménage, afin que ces revenus atteignent, mois après mois, au centime près, le minimum vital prescrit. Cela signifie que les services compétents doivent :

- a) instruire chaque demande en commençant par étudier la situation de tous les membres du ménage pour déterminer si l'un ou l'autre d'entre eux n'a pas droit à des prestations de tiers (parent dans l'aisance, employeur, autre régime social fédéral, cantonal, communal) ;
- b) le cas échéant assister les requérants dans les démarches à effectuer pour obtenir des prestations de tiers, et accorder des avances en se subrogeant si nécessaire aux intéressés ;
- c) déterminer la situation financière du ménage en sollicitant du requérant les pièces indispensables à cet effet ;
- d) identifier les revenus à compléter (et obtenir les justificatifs de ces revenus) ;
- e) identifier les frais particuliers (mobilier, garde d'enfants, déplacements, contraception, régime alimentaire...) à prendre en compte en sus du forfait d'entretien (et obtenir les justificatifs de ces frais) ;
- f) calculer, sur ces bases, le budget de l'aide à allouer – à revoir chaque mois ;
- g) verser l'aide aux intéressés ;
- h) verser à des tiers des aides particulières telles que des participations aux frais médicaux et pharmaceutiques ;
- i) émettre, chaque fois que le bénéficiaire le demande, des décisions administratives indiquant la voie de recours et se déterminer, ensuite, sur le recours interjeté ;
- j) émettre, chaque fois que le bénéficiaire a omis de renseigner immédiatement le service sur un changement de situation ou un événement à prendre en compte (par exemple une ristourne de chauffage ou une gratification), une décision de restitution et, en cas de fraude, une décision de sanction administrative ainsi qu'une dénonciation préfectorale ou une plainte pénale, et se déterminer ensuite sur les recours interjetés, voire défendre les intérêts du service en audience³ ;

²Au 31.12.2008, 4452 dossiers étaient actifs, concernant 7858 personnes. L'année 2008 a été relativement stable, avec environ 200 entrées et 200 sorties par mois en moyenne. En tenant compte de ce Lurn-over, on peut admettre que le SSL intervient pour un dixième de la population active à un moment ou un autre de l'année. Le SSL s'attend à une augmentation modérée en 2009 et importante en 2010 de la demande d'aide sociale.

³Ainsi, une perception indue de 500 francs peut-elle donner lieu à des suites administratives et pénales dont les coûts représentent plusieurs fois ce montant.

- k) traiter les versements rétroactifs des caisses de chômage, des caisses d'allocations familiales, de l'assurance invalidité ou d'autres entités en les vérifiant et en les ventilant dans les comptes des bénéficiaires ;
- l) renseigner régulièrement une base de données statistiques concernant chaque membre du ménage aidé, pour le compte de la Confédération.

Cette liste n'est de loin pas exhaustive, mais elle explique pourquoi aucun service ou centre social ne parvient à exécuter l'ensemble de ses tâches en pleine conformité des normes en vigueur, pour tous les dossiers, en tout temps, au moment où il s'agit de prendre en charge non plus quelques marginaux comme auparavant, mais, grosso modo, un dixième de la population⁴.

Au vu de l'évolution de la demande, on aurait pu s'attendre à ce que les règles du jeu soient modifiées, par exemple en introduisant une révision trimestrielle plutôt que mensuelle des aides allouées et/ou en remplaçant les aides circonstanciées par des forfaits – comme dans les prestations complémentaires de l'AVS/AI par exemple. De même, on aurait pu s'attendre à ce que les services sociaux obtiennent un accès facilité aux données traitées par les services de l'Etat (données fiscales notamment), par exemple au moyen de développements informatiques. Mais c'est l'inverse qui s'est produit : non seulement l'accès aux données les plus indispensables au traitement des demandes demeure très problématique⁵, mais la complexité des processus administratifs n'a cessé de croître, année après année, en particulier depuis 2006, avec l'émission d'exigences nouvelles dans tous les domaines, générant parfois du travail en circuit fermé, sans aucun bénéfice pour les usagers ou pour l'Administration⁶.

Dès lors, les processus administratifs mobilisent presque toutes les ressources des centres sociaux régionaux, y compris les assistants sociaux/assistantes sociales. Ces derniers ne sont donc plus guère disponibles pour les prestations d'appui social dont ils sont normalement responsables, de sorte que les bénéficiaires tendent à s'installer dans l'assistance, parfois à vie.

⁴Le dernier audit réalisé au Service social Lausanne montrait un taux de non-conformité de 18% (mais seul 1% environ de l'aide versée était indu et par ailleurs en voie de remboursement), alors que la moyenne cantonale était de 30%.

⁵Dans près d'un cas sur deux, les CSR n'obtiennent pas de décision de taxation fiscale récente, pour l'un ou l'autre des motifs invoqués par l'Administration cantonale des impôts. Une amélioration partielle a été promise pour la fin de l'année 2008, mais elle n'est pas encore réalisée.

⁶Dès le 01.01.2009, les CSR doivent veiller à ce que les bénéficiaires du RI sans activité lucrative demandent les allocations familiales auxquelles ils ont désormais droit, le cas échéant en prononçant des sanctions administratives (avec voie de recours) à l'endroit des bénéficiaires qui ne s'acquittent pas de cette obligation. Ensuite, ces allocations sont déduites du RI. Ainsi, plusieurs équivalents plein temps sont désormais consacrés à de simples jeux d'écritures (environ Fr. 10 millions d'aides financières de l'Etat étant à comptabiliser au titre des allocations familiales plutôt que du RI).

1.3 La prévention et la répression des fraudes

Dès 2000, les Autorités ont demandé au service social Lausanne de renforcer la prévention et la répression des fraudes⁷ et dès 2004, tous les centres sociaux régionaux étaient priés de déployer un système de contrôle interne. Les diverses mesures prises en réponse à ces demandes – dont la légitimité n'est pas contestée – n'ont pas manqué d'alourdir le travail de tous les collaborateurs et d'éloigner encore plus les assistants sociaux de leur métier.

1.4 Le défi de la réadaptation

Contrairement aux assurances sociales, l'aide sociale ne dispose pas d'un dispositif de réadaptation ambitieux. Le «revenu d'insertion (RI)» ne consacre que 1/30 de ses ressources à la réadaptation (ou réinsertion), alors que l'AI y consacre plus de 1/8, l'assurance-chômage plus de 1/5. Ainsi, de même que l'organisation ou les modalités de l'aide sociale datent d'une autre époque (celle où moins de 0,1% de la population devait demander l'aide sociale), de même la capacité de l'aide sociale à favoriser l'autonomisation de ses bénéficiaires est-elle demeurée très insuffisante au regard des nouveaux besoins recensés. La moitié environ des bénéficiaires n'a pas de formation professionnelle et/ou ne maîtrise pas le français, alors que les plus jeunes (18 à 25 ans) n'ont, pour la plupart d'entre eux, pas même bénéficié d'une scolarité normale complète. De sorte que seul un tiers des bénéficiaires de l'aide sociale parvient à retrouver son autonomie financière après un an, deux fois moins que dans l'assurance-chômage.

On comprend dès lors la frustration des professionnels de l'aide sociale, qui doivent se consacrer presque entièrement à des processus administratifs de plus en plus complexes au détriment du soutien dont les bénéficiaires auraient besoin pour leur autonomisation. Ainsi, ces professionnels trouvent-ils de moins en moins de sens à leur travail quotidien. Le rapport de la Commission de gestion pour l'année 2003 relevait déjà que «*de manière générale, le glissement du rôle social au rôle administratif est assez mal vécu par les assistants sociaux*». Mais le glissement intervenu après 2003 est encore bien plus important!

2. La réforme

2.1 Les objectifs

Le SSL s'est fixé pour objectifs:

1. d'améliorer sensiblement la disponibilité des assistants sociaux pour l'appui social indispensable à l'autonomisation des usagers. A terme, dès 2010, on peut en attendre davantage de participations à des cours, à des stages,

à des prises en charge de réseau par exemple. Ensuite, dès 2011, on peut raisonnablement espérer une réduction de la durée moyenne du RI⁸;

2. d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs du service, de permettre à chacun de se sentir investi d'une mission claire, relevant de son métier, et de trouver ainsi une motivation renouvelée.

2.2 Cadre financier

Le service social a considéré que les solutions aux difficultés évoquées ci-dessus résidaient dans le déploiement d'un nouveau modèle d'organisation qui puisse s'inscrire dans le cadre de l'enveloppe financière actuelle du service – environ Fr. 4000.– par an et par dossier d'aide sociale.

2.3 Identification des potentiels d'amélioration

Le service a identifié deux potentiels d'amélioration principaux:

- Actuellement, l'exécution des processus administratifs d'octroi de l'aide sociale est confiée à la fois à des intervenants sociaux et à des intervenants administratifs. Cela donne lieu à des recoupements et à des redondances, ainsi qu'à d'importants besoins de régulation entre corps de métiers et cultures professionnelles différents. L'optimisation des processus et la clarification des responsabilités d'exécution recèlent donc un potentiel *d'allègement de charge* rendant possible une amélioration de la disponibilité des assistants sociaux pour l'appui social indispensable à l'autonomisation des usagers.
- Service social public et institutions sociales privées ne constituent pas encore un dispositif cohérent construit selon le principe de la complémentarité des prestations. Les assistants sociaux généralistes connaissent mal, et utilisent peu, l'offre développée par divers prestataires subventionnés – laquelle n'est pas toujours en parfaite adéquation aux besoins. Le développement de la collaboration interinstitutionnelle recèle donc un potentiel de *développement à la fois quantitatif et qualitatif des interventions d'appui social*.

2.4 L'expérience pilote «RI Métiers 1»

Dès 2007, le Service social a mené une expérience pilote tendant à exploiter les potentiels d'amélioration évoqués ci-dessus, en confiant la prestation financière du RI au seul personnel administratif et l'appui social aux assistants sociaux généralistes – ces derniers étant appelés à accroître leur collaboration avec divers prestataires. Menée avec 240 ménages bénéficiaires de l'aide, cette expérience a

⁷Dans les années 90, le service avait abandonné l'enquête de situation systématique effectuée au domicile des requérants, faute de ressources suffisantes pour maintenir une telle procédure.

⁸Cette durée ne peut malheureusement pas être calculée, l'Autorité cantonale ayant fait remettre les compteurs à zéro au moment de l'introduction du progiciel Progres. En revanche, il est possible de calculer, pour une cohorte donnée, le taux de sortie du RI après 6, 12 ou 18 mois par exemple. C'est cet indicateur qui sera utilisé pour mesurer les retombées à long terme de la réforme engagée.

démontré qu'il était possible, sous certaines conditions, de libérer complètement les assistants sociaux des tâches liées au RI, pour qu'ils puissent se consacrer à l'autonomisation des bénéficiaires. Ces conditions sont les suivantes :

- Mise en place d'une phase d'évaluation initiale confiée à un personnel spécialement formé sur toutes les questions liées à la subsidiarité de l'aide sociale.
- Réduction de 15% environ du nombre de dossiers confiés au personnel administratif.
- Formation et suivi du personnel administratif (principalement : maîtrise des normes et conduite d'entretiens).
- Formation et suivi du personnel social (voir plus loin, chapitre 2.6).

L'expérience pilote a été suivie de près par le Service de prévoyance et d'aide sociales (SPAS) ainsi que par les autres centres sociaux régionaux (CSR). Deux d'entre eux ont d'ores et déjà adopté et entrepris le déploiement du nouveau modèle d'organisation – que le SPAS recommande désormais à tous les CSR du canton. Enfin, l'expérience pilote a été évaluée par l'Institut des hautes études en administration publique (Idheap), qui recommande sa généralisation, moyennant diverses précautions, dont celles précitées. L'Idheap signale notamment que « *les bénéficiaires du RI jugent de manière très positive la plus grande disponibilité des assistants sociaux qui se traduit par une meilleure écoute et une augmentation des démarches entreprises pour eux* ».

L'Idheap met cependant en évidence le fait qu'après une année, les résultats de cette augmentation des démarches entreprises ne se traduit pas encore par des résultats mesurables en termes d'autonomisation des bénéficiaires. C'est dire qu'il ne suffit pas d'améliorer la disponibilité des assistants sociaux, que d'autres dispositions, importantes, doivent encore être prises – elles sont intégrées aux divers projets présentés ci-après.

2.5 Les projets « RI Métiers 2 »

Avant la fin de l'année 2009, le service aura généralisé le nouveau modèle d'organisation testé dans le cadre de l'expérience pilote, en intégrant les enseignements de cette dernière. A cet effet, il adopte des directives et procédures de travail précises, mises au point dans le cadre de plusieurs projets coordonnés auxquels cadres et collaborateurs intéressés participent⁹.

La nouvelle organisation déployée implique un nouveau programme d'occupation des locaux de l'immeuble Chauderon 4 et quelques travaux d'aménagements (réceptions, déplacement et poses de cloisons).

⁹Un groupe travail sur les descriptions de poste, un autre sur la collaboration entre travailleurs sociaux et administratifs, un autre encore sur la documentation des processus de délivrance des prestations – aide financier et appui social. Un groupe de référence comprenant notamment des représentants des organisations du personnel est consulté sur les livrables des divers groupes de travail, avant remise de ceux-ci au comité de pilotage de la réforme.

Enfin, la nouvelle organisation implique une augmentation de la dotation en personnel administratif compensée par une réduction de la dotation en personnel social. Pour autant, la décharge des assistants sociaux demeure malgré tout significative. Non seulement ils n'ont plus à gérer le RI, mais tous les dossiers RI ne demandent pas un appui social en permanence. On estime en effet que dans 25% des cas environ, aucune intervention sociale ne se justifie (personnes en emploi, personnes atteintes dans leur santé sans problématique sociale particulière, notamment). Enfin, la transition entre organisation actuelle et nouvelle implique une surdotation temporaire, dont le financement sera assuré, pour l'essentiel, par le SPAS.

2.6 Les projets « RI Métiers 3 »

Avant la fin de l'année 2009 également, le service aura finalisé la conclusion de conventions de subvention avec un certain nombre de prestataires (démarche initiée en 2007 déjà), réalisé un catalogue informatisé des prestations des spécialistes internes et externes au service¹⁰, organisé la bonne information des assistants sociaux pour qu'ils puissent maîtriser ce catalogue. Voir à ce sujet la brochure *Le Service social Lausanne se présente*.

2.7 L'adoption de principes directeurs et d'un protocole d'action sociale

Le SSL a participé très activement, au côté des autres centres sociaux régionaux, à l'élaboration de *principes directeurs* et d'un *protocole* de l'action sociale. Il s'agit de fixer le cadre et les objectifs de l'intervention des assistants sociaux, une fois que ces derniers auront retrouvé leur rôle professionnel « originel ».

Si les nouveaux outils de l'intervention sociale développés au plan cantonal devraient être prêts d'ici à la fin du premier semestre 2009, c'est une nouvelle culture du travail social qu'il s'agit d'implémenter. Les assistants sociaux devront se voir offrir les opportunités de perfectionnement professionnel qu'ils réclament généralement eux-mêmes, dans des domaines tels que la conduite par objectifs (ou résultats mesurables attendus) et par projets, le *case management*, la négociation et l'animation de réseau.

2.8 Développement de l'intervision

Dès lors que les assistants sociaux pourront à nouveau se consacrer à l'appui social, ils seront appelés à débattre ensemble des situations parfois complexes auxquelles ils sont confrontés, l'expertise de chacun-e étant mobilisée pour trouver des solutions en faveur des usagers qui peinent à retrouver leur autonomie. Il appartiendra aux responsables

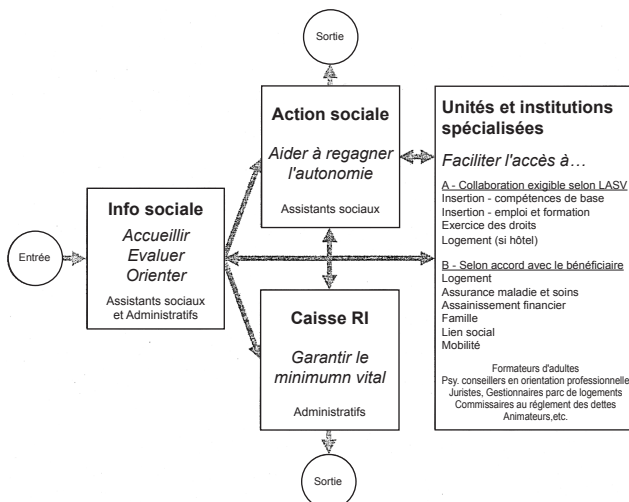
¹⁰Voir à ce sujet le rapport-préavis 2007/40 « *Accès à l'information et aux prestations sociales – Réponse à la motion Charles-Denis Perrin et consorts demandant à la Municipalité de participer au développement de nouvelles formes d'aide et d'assistance aux personnes âgées, précarisées ou handicapées, ainsi qu'aux professionnels et associations qui œuvrent en leur faveur* ».

des équipes de conduire cette intervention, utile au début de la prise en charge (pour valider un plan d'action), mais aussi ultérieurement, lorsque l'aide se prolonge.

2.9 Le nouveau schéma d'organisation

Les usagers s'adresseront tous à l'unité d'accueil. Celle-ci offrira l'aide nécessaire au règlement de difficultés ponctuelles, orientera si nécessaire les usagers vers d'autres services offrant les prestations auxquelles ils ont droit. Elle adressera les usagers qui ont droit au RI vers la caisse RI, autrement dit vers les collaborateurs administratifs en charge de la prestation financière du RI, et les usagers qui ont besoin d'un appui pour leurs démarches d'autonomisation vers une unité d'action sociale, autrement dit vers les assistants sociaux généralistes en charge de l'appui social.

Ce nouveau schéma d'organisation, conforme aux recommandations de la Conférence suisse des institutions d'action sociale, peut être représenté ainsi :



Les assistants sociaux généralistes de l'action sociale font avec chaque bénéficiaire un bilan identifiant ses besoins et ressources ; ils élaborent un plan d'actions personnalisé, puis mobilisent les prestations de spécialistes (internes et externes au service) qui s'avèrent nécessaires à l'atteinte des objectifs d'autonomisation convenus – conformément au protocole d'intervention développé de concert avec le SPAS, l'Ecole d'études sociales, les autres CSR. Le plan d'action est donc personnalisé. Ainsi, selon les cas, il peut prévoir, par exemple :

- L'inscription à un cours de français pour Monsieur X. (en collaboration avec la ciféa), les démarches nécessaires au rétablissement de la couverture d'assurance maladie de l'épouse, une demande AI pour l'enfant (en collaboration avec Pro Infirmis).
- L'appui à la recherche d'un logement, voire l'attribution d'un logement de transition, pour Madame Y. et ses trois enfants, afin qu'ils ne restent pas à l'hôtel (intervention de l'unité logement).
- L'inscription à l'Office régional de placement de Monsieur Z. et la négociation, de concert avec cet office,

d'un projet professionnel (intervention de l'unité d'insertion) ; proposition d'activités culturelles ou de loisirs (activités subventionnées aujourd'hui déjà par le SSL) pour Madame Z., atteinte dans sa santé et très isolée.

- La préparation d'un plan de règlement amiable des dettes pour Monsieur et Madame A. (intervention de l'unité) et la participation de Monsieur A. à une mesure d'insertion centrée sur la reprise de confiance en soi, la remobilisation, en collaboration avec les emplois temporaires subventionnés du service du travail et de l'intégration de la Ville de Lausanne.

Neuf domaines d'action sociale ont été identifiés, chacun d'entre eux étant confié à un chef d'unité (spécialistes internes) ou à un gestionnaire de prestations (spécialistes externes). Au sein de chaque équipe d'assistants sociaux, des répondants par domaine de prestation seront désignés.

2.10 Conformité à la Loi sur l'action sociale vaudoise

La Loi sur l'action sociale vaudoise institue deux prestations principales confiées aux CSR : 1) l'appui social, destiné à toute personne en difficulté, et, 2) la prestation financière du RI, destinée aux personnes qui remplissent les conditions d'ouverture du droit. Le cercle des bénéficiaires n'est pas le même : une aide financière peut être requise sans qu'un appui social ne s'avère nécessaire ; un appui social peut être requis même lorsque le droit à l'aide financière a pris fin, par exemple suite à l'octroi d'une rente AI. Le nouveau modèle d'organisation déployé au SSL est donc plus conforme à la loi que l'organisation traditionnelle des CSR.

2.11 Nouveau modèle et prévention des fraudes

La réforme n'a pas pour but d'améliorer le dispositif de prévention des fraudes. Mais elle aura pour effet collatéral de rendre la fraude plus difficile. Les bénéficiaires seront plus fréquemment invités à participer à des programmes d'insertion socioprofessionnelle, ce qu'ils ne pourront pas faire s'ils exercent déjà une activité lucrative non déclarée.

2.12 Le changement annoncé, du point de vue des collaborateurs

La moitié environ des 240 collaborateurs du SSL sont directement concernés par la nouvelle organisation. Ils ont été régulièrement informés au travers de séances plénières et de communications périodiques. Une partie d'entre eux sont engagés dans les divers projets de mise en œuvre.

Par ailleurs, les collaborateurs administratifs ont été entendus par leur cheffe de domaine et ils ont pu négocier la place qui sera la leur dans la nouvelle organisation. Chacun d'entre eux sait d'ores et déjà dans quelle équipe et avec quel supérieur hiérarchique il travaillera, et, dans les grandes lignes du moins, quelles seront ses tâches. La place de chacun a été négociée et personne ne s'est vu imposer un changement de fonction non souhaité. Le chef de service a

également rencontré une partie des collaborateurs administratifs en entretien individuel et tous les collaborateurs administratifs dans le cadre d'une séance consacrée à la nouvelle organisation. Enfin, des cours internes ont été dispensés, avec le soutien d'une répondante RH du service.

Les collaborateurs sociaux ont tous été entendus individuellement par leur cheffe de domaine et le chef de service. De manière générale, tous les assistants sociaux se sont déclarés favorables au changement annoncé. Plusieurs d'entre eux ont fait état de démarches utiles aux usagers identifiées aujourd'hui déjà comme nécessaires, mais impossibles à réaliser faute de temps (des visites à domicile par exemple). Pour autant, diverses préoccupations importantes ont été émises. On peut évoquer, à titre d'exemple, la crainte de voir les collaborateurs administratifs mis en difficulté par la petite minorité d'usagers atteints de troubles psychiques d'une certaine gravité, ou encore la crainte de devoir rendre des comptes sur des résultats à court terme. Il va sans dire que ces préoccupations devront être prises en compte dans la mise en œuvre de la réforme.

A signaler encore que des séances d'information des assistants sociaux consacrées aux offres de prestations de spécialistes sont d'ores et déjà agendées et que des cours internes sont en préparation.

Des difficultés prévues et imprévues se produiront durant les premiers mois du déploiement de la nouvelle organisation. Elles seront réglées grâce à la conscience professionnelle et à l'engagement de chacun.

3. Mesures d'accompagnement et coûts

Dans le cadre de la réforme engagée, le service social a demandé :

- des travaux d'aménagements à Chauderon 4 qui feront l'objet d'une demande de crédit supplémentaire en bonne et due forme (pour utiliser plus rationnellement les surfaces disponibles) ;
- une revalorisation de salaire raisonnable pour les collaborateurs administratifs acceptant une responsabilité légale et financière plus étendue que celle traditionnellement confiée aux secrétaires ;
- une nouvelle fonction pour les six chefs d'unité administrative qui verront leur responsabilité et le nombre de leurs subordonnés augmenter ;
- une surdotation temporaire pour la phase de transition, admise et prise en charge, pour l'essentiel, par le SPAS.

En vous remerciant de prendre acte de cette communication, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, nos salutations distinguées.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic : Daniel Brélaz
Le secrétaire adjoint : Jérôme Gasser

Augmentation de la capacité de production de l'aménagement hydroélectrique de Lavey : ouverture d'un compte d'attente de Fr. 350'000.-

Communication

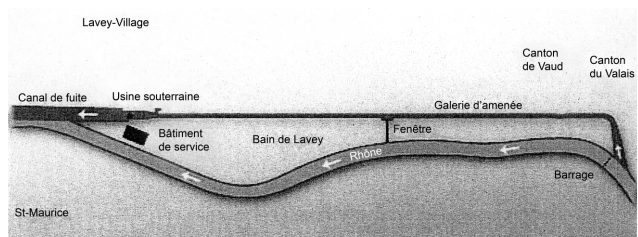
Lausanne, le 16 mars 2009

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Dans sa séance du 22 octobre 2008, la Municipalité a approuvé l'ouverture d'un compte d'attente de Fr. 350'000.- par les Services industriels pour permettre la présentation d'un préavis portant sur l'étude de détail d'un projet d'augmentation de la capacité de production de l'aménagement hydroélectrique de Lavey.

Conformément à l'article 106 du Règlement du Conseil communal, cette décision a été transmise à la Commission des finances, qui l'a approuvée dans sa séance du 3 novembre 2008. Le montant de ce compte d'attente sera balancé par imputation sur le crédit d'investissement qui sera soumis ultérieurement à votre Conseil, probablement d'ici la fin du premier semestre 2009.

Le projet, baptisé «Lavey+», prévoit la création d'une seconde prise d'eau légèrement en amont de celle qui existe aujourd'hui, le percement d'une seconde galerie d'aménée parallèle à la galerie existante, et l'installation d'un quatrième groupe turbine-alternateur dans l'usine souterraine. Une préétude a montré que cette solution, qui permet d'éviter toute période d'indisponibilité de l'aménagement, est la plus rentable économiquement.



Plan d'ensemble de l'aménagement de Lavey

Ce projet vise un double objectif : augmenter d'environ 70 GWh par an la production d'électricité d'origine renouvelable de la Ville de Lausanne et négocier au mieux un renouvellement de la concession vaudoise de Lavey.

L'aménagement hydroélectrique de Lavey est en effet au bénéfice d'une concession de 80 ans qui arrive à échéance en 2030. Cette concession est attribuée à 42% par le Canton de Vaud et à 58% par le Canton du Valais. En 2030, selon la Loi fédérale sur les forces hydrauliques (LFH), les concédants bénéficieront d'un droit de retour gratuit sur les parties mouillées de l'aménagement de Lavey, soit environ 75 à 80% de sa valeur économique et disposeront d'une option d'achat sur les 20 à 25% restants. Le Canton du

Valais fait un usage systématique de son droit de retour au bénéfice des Forces motrices valaisannes (FMV). En revanche, des investissements importants pour des extensions de l'aménagement devraient permettre de négocier un renouvellement de la concession vaudoise.

A terme, sous réserve des décisions des Autorités concédantes, l'exploitation de l'aménagement se fera donc en société anonyme. Avec le projet Lavey+, la Ville de Lausanne, propriétaire historique, entend se donner les moyens de justifier sa participation avec une part aussi importante que possible.

En vous remerciant de prendre acte de la présente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, nos salutations distinguées.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic : Daniel Brélaz
Le secrétaire adjoint : Jérôme Gasser

Question N° 65 de M. Pierre-Antoine Hildbrand

Le 28 janvier 2009 a eu lieu à Neuchâtel l'inscription au Registre du commerce d'Alpiq Holding SA, acteur numéro un en Suisse sur le marché de l'énergie. EOS Holding en est le principal actionnaire à hauteur de 31,02%.

La Ville de Lausanne pour sa part détiendrait environ 20,06% des actions EOS Holding. Les comptes communaux présentent aux bilans 2006 et 2007 les chiffres de Fr. 304'300'000.-.

Au vu des nouveaux événements, quelle est la valeur de ces actions pour la Ville? La réponse serait-elle différente si une autre entité que la Ville de Lausanne en devenait propriétaire, avec les droits que cela suppose ou en laissant les droits de votes par exemple à la Ville?

Réponse de la Municipalité

Lausanne, le 16 mars 2009

Effective le 1^{er} février 2009, annoncée officiellement le 19 décembre 2008, le rapprochement d'EOS SA et d'Atel, sous le nom d'Alpiq, a été réalisé selon des modalités établies des mois plus tôt, et a donné lieu à l'estimation préalable, par trois grandes banques européennes, de la valeur des sociétés impliquées.

La valeur indirecte de la participation des SI dans Alpiq à travers BOSH avoisinait, au moment du rapprochement, Fr. 1,1 milliard au lieu de Fr. 304,3 millions.

Les chutes boursières survenues depuis ramènent cette valeur indirecte à environ Fr. 700 millions sur la base de la valeur boursière d'Alpiq à fin février.

Le rapprochement entre EOSH et Atel a conduit à la détermination d'une «soulte» de Fr. 1,8 milliard en faveur d'EOSH. La richesse effective d'EOSH est toutefois difficilement estimable dans le cadre du rapprochement avec Alpiq: la société est soumise à diverses garanties. Suivant le principe de précaution, celles-ci ne peuvent être intégrées sans autre dans la valeur de la société.

En tout état de cause, l'opération s'étant réalisée en janvier, aucune augmentation ne peut être inscrite au bilan de la Ville au 31.12.2008. Les corrections de valeur se feront au 31.12.2009.

Quant au rendement des actions, il faut relever que, même avec une valeur de Fr. 700 millions, il est inférieur à 3%. Avec la valeur établie à mi-2008, il atteindrait à peine plus de 2%.

Ce taux de rendement est par exemple incompatible avec le taux de rendement exigé de la CPCL. De plus, et selon les dispositions conventionnelles usuelles en pareil cas entre actionnaires, toute vente par un actionnaire d'EOSH est soumise à un droit de préemption. Une préemption se ferait sur la valeur boursière et ferait perdre en ce moment Fr. 400 millions à la Ville par rapport aux valeurs sur lesquelles s'est effectuée la fusion. De plus, la Ville perdrait, vu les garanties pesant sur la soulte, toute ou importante partie de son droit à percevoir la part qui lui reviendrait, en tant qu'actionnaire, dans les trois à cinq prochaines années. Dans le meilleur des cas, cette part pourrait atteindre Fr. 300 millions.

Toute démarche dans la direction suggérée par la dernière question de M. le conseiller communal Hildbrand serait donc une très mauvaise affaire financière pour la Ville. De plus, une telle démarche ferait perdre à la Ville la garantie de sécurité d'approvisionnement en électricité, garantie liée à sa qualité d'actionnaire d'Alpiq. Sans cette sécurité, réclamée tant par la population que par les milieux économiques, Lausanne serait dangereusement exposée aux aléas du marché pour toute l'énergie électrique qu'elle ne produit pas de manière autonome.

La Municipalité pense ainsi avoir répondu à la question N° 65 de M. Pierre-Antoine Hildbrand au sujet d'Alpiq.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic : Daniel Brélaz
Le secrétaire adjoint : Jérôme Gasser

Postulat de M^{me} Françoise Longchamp :
«Lausanne, capitale de la neige en toute saison»

Dépôt

Lausanne, le 23 mars 2009

(Signé) *Françoise Longchamp*

Interpellation ordinaire de M. Fabrice Ghelfi :
« Mesures de stabilisation fédérale, plan de relance des cantons : quelle analyse tire la Municipalité de la situation économique de notre Ville et quelle stratégie d'action compte-t-elle conduire pour contribuer à son amélioration ? »

Dépôt

Lausanne, le 13 mars 2009

(Signé) *Fabrice Ghelfi*

Interpellation de M^{me} Magali Zuercher :
« Quel avenir pour la route cantonale RC 601 entre les Croisettes et Chalet-à-Gobet : un projet communal ? »

Dépôt

Lausanne, le 24 mars 2009

(Signé) *Magali Zuercher*

Interpellation de M. Yves Ferrari :
« Green Energetic Crashed in Lausanne »

Dépôt

Lausanne, le 10 mars 2009

(Signé) *Yves Ferrari*

Interpellation de M^{me} Françoise Longchamp et consorts : « Lausanne : supérette de la coke »

Dépôt

Lausanne, le 24 mars 2009

(Signé) *Françoise Longchamp et 4 cosignataires*

M^{me} Vanessa Benitez Santoli, secrétaire : – L'urgence est demandée. Elle a été refusée par la majorité du Bureau du Conseil communal.

Le président : – Merci, Madame la secrétaire. J'ajoute à ce propos une précision, qui justifie la position du Bureau sur cet objet, important pour la sécurité et l'image de Lausanne.

La Municipalité a adopté en date du 23 mars une communication concernant la résolution déposée par M^{me} Françoise Longchamp, suite à la réponse municipale à son interpellation urgente intitulée « Chauderon : supérette de la coke ». Cette communication sera envoyée à tout le Conseil. Il nous a donc semblé opportun que l'ensemble du Conseil puisse l'avoir en main pour mieux discuter de la nouvelle interpellation de M^{me} Longchamp. C'est pourquoi le Bureau, dans sa majorité, refuse que cet objet soit traité en urgence.

Une autre urgence a été adoptée par le Bureau. Je ne crois pas que M^{me} la secrétaire en ait parlé, il s'agit du projet de Règlement de M. Guy Gaudard, « Travail des commissions : ne brassons pas du vent ». Nous commencerons par ce point, après le chapitre B de notre ordre du jour, les questions orales, pour lesquelles j'ouvre la liste d'attente.

Questions orales

Question

M. Guy Gaudard (LE) : – Ma question s'adresse à M. Pidoux. Les Lausannois ont reçu dernièrement une petite brochure explicative des différents tarifs appliqués pour toutes les énergies fournies par la Ville de Lausanne. Je la trouve bien faite, je ne sais pas par quel fonds elle est payée. Cependant, je m'étonne qu'au point 13 du chapitre « Electricité », on trouve une taxe pour l'éclairage public. Outre que j'ignore le pourcentage réel prélevé, je désire savoir s'il y a un plafond de consommation électrique déterminant l'assujettissement à cette taxe.

Réponse de la Municipalité

M. Jean-Yves Pidoux, municipal, directeur des Services industriels : – Cette brochure a été rendue nécessaire par les innovations voulues par la nouvelle Loi fédérale sur l'approvisionnement en électricité (LApEl). Celle-ci dispose à ce que les consommateurs soient renseignés extensivement sur la structure tarifaire de l'électricité, c'est-à-dire la partie liée à l'énergie elle-même, celle liée à l'acheminement et celle liée aux taxes. Cette brochure est payée par les Services industriels, dans le cadre du budget que vous nous avez octroyé.

Concernant la taxe sur l'éclairage public, celle-ci a été voulue par ce Conseil, dans le préavis intitulé « Structure tarifaire de l'électricité ». La présentation de cette structure tarifaire expliquait précisément cette dissociation des différentes parties de la facture d'électricité (unbundling en mauvais français). Dans la troisième partie, intitulée Redevances et prestations pour les collectivités publiques (RPCP), diverses taxes sont énumérées : des taxes fédérales, dont on a passablement parlé ces derniers temps, des taxes cantonales, pour un très petit montant, et quelques taxes communales, que vous avez votées. Cela concerne une taxe qui alimente le Fonds pour le développement

durable, une taxe qui alimente le Fonds pour la promotion des énergies renouvelables, une taxe dite « d'indemnité d'usage du sol », qui est de droit cantonal. Enfin, une taxe pour l'éclairage public, qui a la particularité de ne pas alimenter un fonds qui verrait sa dotation augmenter indéfiniment. Elle doit financer l'éclairage public, et rien de plus.

Votre Conseil a voté un plafond, en centimes par kWh, je crois me rappeler que c'est 0,8 ct. La Municipalité a mis en route un premier montant de cette taxe, de 0,65 centimes par kWh. Je vais vérifier, je ne suis pas tout à fait sûr des chiffres. Le mandat de cette dotation est évidemment de financer uniquement l'éclairage public, pas plus, mais pas moins. Dans les derniers comptes, nous voyons que cette taxe est légèrement sous-estimée par rapport au coût de cet éclairage. Nous verrons ce que la Municipalité décide pour une éventuelle modification de cette taxe, qui n'a pas encore été proposée par les Services industriels.

Question

M^{me} Andrea Egli (AGT) : – En tant que présidente de la Commission de gestion, je me préoccupe du nombre d'objets qui n'ont pas reçu de réponse de la part de la Municipalité, malgré le vote par ce Conseil de délais et de prolongations parfois successives.

Divers délais et prolongations ont été votés lors du traitement du rapport 2008/1, en décembre dernier. Plusieurs étaient fixés au 31 décembre 2008. Toutefois une bonne douzaine n'ont toujours pas reçu de réponse.

Ma première question concerne la réponse au projet de règlement que A Gauche Toute! avait présenté pour des meilleurs salaires à l'embauche en Ville de Lausanne. Quand la Municipalité rendra-t-elle sa réponse à ce sujet ?

Ma deuxième question concerne la motion sur les ludothèques : j'aimerais connaître la date à laquelle la Municipalité compte donner réponse.

Réponse de la Municipalité

M. Daniel Brélaz, syndic : – La motion sur le « travail égal » fait partie d'un package qui viendra au moment où la Municipalité pourra adopter les réponses à plusieurs propositions, dont celles qui amènent des changements ont fait l'objet de consultations des associations du personnel. Les dernières réponses de ces associations viennent d'arriver, le Service du personnel est en train de les dépouiller. Nous pourrions adopter les réponses municipales à ces divers objets et y ajouter diverses autres réponses à cette occasion. Je ne peux pas vous donner de date exacte pour ce préavis, mais ce sera avant l'été.

M. Oscar Tosato, municipal, directeur de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Éducation : – Nous avons réuni tous les prestataires en matière de ludothèques de la ville de Lausanne pour connaître leurs intérêts et comment ils enten-

dent participer à la mise en place d'un projet plus global allant dans le sens de votre initiative. Suite à cette démarche, qui a fait l'objet de nombreux procès-verbaux, le Service de la jeunesse et des loisirs et moi-même sommes allés à Genève voir comment les ludothèques sont organisées. En effet, la Ville de Genève consacre plus de Fr. 1 million aux ludothèques, qui sont aussi utilisées comme halte-jeux. Cela pourrait être pour nous une solution intéressante à développer dans le cadre de toutes les propositions pour l'accueil extrafamilial de jour. Simplement, voilà pourquoi nous avons besoin d'un peu plus de temps pour répondre à votre question, Madame Egli.

Question

M^{me} Sandrine Junod (UDC) : – Ma question concerne le ramassage des objets encombrants. Dans le quartier de Pierrefleur, où j'habite, ces ramassages ont eu lieu la semaine dernière. J'ai pu voir, près de chaque tas, qu'un homme ou une femme surveillait ces objets pour les emporter en voiture ou en camionnette. Je ne trouvais pas très rassurant de passer à côté d'eux. J'aimerais savoir ce qu'en pense la Municipalité et si elle a l'intention de faire quelque chose.

Réponse de la Municipalité

M. Olivier Français, municipal, directeur des Travaux : – Nous avons déjà dépeint ce genre de situation lorsque nous avons traité un préavis, en 2006 ou 2007. A la veille des élections, une émission de télévision un peu « glauque » montrait dans le détail certaines personnes gardant les tas pour leur profit. C'est parfaitement illégal... Parfois nous faisons intervenir la police pour éviter ces pratiques. Mais vous l'avez vu, dans votre quartier comme dans d'autres, ces cas sont nombreux et nous ne pouvons le tolérer.

Question

M. Jean-Luc Chollet (UDC) : – Ma question s'adresse également à M. le directeur des Travaux. Elle concerne le Tunnel. Le tunnel de la Barre, LE Tunnel. Il y a une quinzaine d'années, sauf erreur, nous avons voté un préavis assez élevé relatif à son assainissement. Je me souviens que nous avons dû voter encore un crédit supplémentaire, qui dépassait le million de francs, car des difficultés étaient apparues au cours des travaux, étant donné que c'est une tranchée couverte sur des matériaux tout sauf sains. Je constate que ce tunnel fuit de plus en plus. Est-ce que ces fuites d'eau, qui gangrènent à peu près toute la longueur du tunnel, sont normales ? Y a-t-il matière à s'inquiéter, voire à s'alarmer ?

Réponse de la Municipalité

M. Olivier Français : – Je ne vous ferai pas un cours de géologie, mais ici nous sommes en présence de molasse, avec par-dessus des matériaux, dits glaciolacustres, engorgés d'eau. Ce n'est pas une nappe phréatique permanente,

mais c'est un écoulement dans toute la colline de la Barre, y compris à la cathédrale. Il dépend un peu des précipitations à l'amont. Actuellement, c'est une période assez intense de pluie, ainsi que de fonte des neiges. Il est donc normal qu'il y ait un peu d'eau. Nous n'avons jamais garanti que ce tunnel soit parfaitement étanche. De mémoire, il y a plus de quinze ans, et peut-être même au début des années 1990, ce chantier a duré et a coûté plus cher en raison de difficultés d'ordre géologique, précisément liées à l'eau dans les glaciolacustres et les matériaux fluents.

Question

M^{me} Claire Attinger Doepper (Soc.): – Cette question s'adresse à M^{me} Zamora, directrice de la Culture, du Logement et du Patrimoine. Le projet de création de logements sur le site des anciennes écuries à Beaulieu est en cours de construction. Notre Conseil a accepté la demande de la Municipalité d'autoriser la constitution d'un droit distinct et permanent de superficie en faveur du fonds de pension de l'UBS¹¹. Durant les débats, nous avons reçu la garantie que le coût au mètre carré serait fixé à Fr. 250.–. Or, il semble aujourd'hui que ces prix aient été sensiblement augmentés. Quelle information la Municipalité peut-elle nous donner à ce sujet? Le cas échéant, quelles démarches a-t-elle entreprises pour faire revenir ces prix au montant qui nous avait été indiqué à l'époque?

Réponse de la Municipalité

M^{me} Silvia Zamora, municipale, directrice de la Culture, du Logement et du Patrimoine: – Je remercie M^{me} Attinger de m'avoir transmis cette question il y a quelques jours. En effet, c'est un sujet délicat, qui demandait des investigations. Et une intervention.

Il y a eu, semble-t-il – on ne sait pas très bien où ça s'est passé – un peu de confusion entre le fonds de pension et la gérance chargée de mettre en location ces appartements. Madame Attinger, vous étiez bien informée. Nous avons dû repréciser les choses et nous avons demandé que le fonds de pension UBS reprenne formellement, par écrit, l'engagement donné. C'est chose faite, nous l'avons reçu au début de cette semaine et il correspond à ce qui avait été annoncé au Conseil. Les loyers auraient une moyenne de Fr. 250.– au mètre carré pour tous les appartements, à l'exception des attiques. Ce sont des appartements haut de gamme, jouissant de divers services à la carte, avec des loyers sensiblement plus élevés. Cela vaut aussi pour le bâtiment destiné à des personnes âgées. Ce ne sont pas des appartements du type Mivelaz, ce sont des appartements avec des services à domicile. Donc, hormis ce bâtiment et les attiques, nous avons reçu confirmation que les loyers ne dépasseront pas Fr. 250.– le mètre carré. Cette question était donc utile, en plus.

¹¹ BCC 2007-2008, T. II (N° 9), pp. 180 ss.

Question

M^{me} Françoise Longchamp (LE): – Je m'étonne que la majorité du Bureau du Conseil n'ait pas accepté l'urgence de mon interpellation, au vu de ce qui se passe actuellement sur une grande partie de notre territoire. J'aimerais donc savoir si mon interpellation urgente sera traitée en tant que telle lors du prochain Conseil ou si le Bureau l'a transformée en interpellation ordinaire.

Cela dit – et là je m'adresse à la Municipalité – il semble que le contrôle des identités effectué peu avant la votation fédérale du 30 novembre sur les objets liés aux stupéfiants ont diminué. Dans le même temps, selon *24 heures* de vendredi dernier, on note une recrudescence de trafic de cocaïne. Que compte faire la Municipalité face à ce terrible fléau?

Le président: – Avant de donner la parole à M. Marc Vuilleumier, je désire répondre pour le Bureau. Je l'ai fait déjà, mais je peux bien le répéter. La raison pour laquelle nous avons pris cette décision, c'est que nous recevons une communication. Et comment sera traité cet objet, s'il n'est pas pris en urgence lors de la séance? L'urgence refusée, cette interpellation devient ordinaire, elle sera portée à l'ordre du jour de la prochaine séance.

Je passe la parole à M. Vuilleumier, pour qu'il réponde à la question de M^{me} Longchamp.

Réponse de la Municipalité

M. Marc Vuilleumier, municipal, directeur de la Sécurité publique et des Sports: – La police est habilitée à procéder aux contrôles d'identité, notamment lorsqu'il y a suspicion de trafic de drogue. Ces contrôles ont lieu lorsqu'il y a suspicion, j'insiste beaucoup.

Ensuite, comme l'a dit le président, une communication a été adoptée par la Municipalité. Je l'ai entre les mains. Elle doit partir ou est déjà partie chez vous. Elle répond à vos questions sur les mesures mises en place. J'ai déjà eu l'occasion de parler du dispositif Urbano, qui est décrit dans la présente communication. Madame Longchamp, je vous en ferai faire une copie et vous la donnerai en primeur. Vous pourrez découvrir ce qui a été fait et ce qui sera fait à l'avenir.

M^{me} Françoise Longchamp (LE): – Au vu de votre réponse, Monsieur le Président, je demande d'appliquer l'art. 68 de notre Règlement, sur les interpellations urgentes: «Le Bureau accorde ou non l'urgence. En cas de refus de l'urgence, l'interpellateur peut recourir au Conseil, qui tranche après une brève discussion.»

Le président: – Nous pouvons tout à fait l'appliquer maintenant. Votre silence, au moment des communications, signifiait pour moi que vous ne vouliez pas recourir à cette procédure. Mais j'ouvre la discussion sur le refus, par la majorité du Bureau, de votre demande d'interpellation urgente. C'est une brève discussion.

Discussion

M^{me} Françoise Longchamp (LE) : – La situation a énormément évolué depuis le mois de juin, date de mon interpellation précédente au sujet de la situation qui prévalait à Chauderon. Elle s'est gravement détériorée, tant sur le plan lausannois que cantonal. Mon interpellation a toute sa raison d'être urgente.

Le président : – Je vous remercie. La discussion continue. Elle n'est plus demandée, elle est close. Je vous fais voter sur ce point. Nous le ferons de manière électronique, les choses seront claires.

Celles et ceux qui accordent l'urgence et donc ne partagent pas l'avis du Bureau votent oui, les autres votent non.

(Le scrutin est ouvert, puis clos.)

L'urgence est refusée par 39 non contre 32 oui et 8 abstentions.

Il n'y a plus de questions orales. Nous passons à l'urgence demandée par le Bureau, le point R128, Projet de règlement de M. Guy Gaudard : « Travail des commissions : ne brassons pas du vent ! » J'appelle à la tribune M. Alain Hubler, rapporteur de cette commission.

Projet de règlement de M. Guy Gaudard :
« Travail des commissions : ne brassons pas du vent... »¹²

Rapport

Membres de la commission : M. Alain Hubler (AGT), rapporteur, M. Eddy Ansermet (LE), M. Jean-Luc Chollet (UDC), M^{me} Monique Cosandey (Soc.), M. Guy Gaudard (LE), M. Philippe Jacquat (LE), M. Roland Ostermann (Les Verts), M. Jacques-Etienne Rastorfer (Soc.), M. Pierre Santschi (Les Verts).

Municipalité : M. Daniel Brélaz, syndic.

Rapport photocopié de M. Alain Hubler (AGT), rapporteur : – La commission N° 87 chargée de l'examen du Projet de règlement de M. Guy Gaudard cité en titre s'est réunie en la salle de conférence N° 104 de l'Hôtel de Ville à Lausanne, le mercredi 4 février de 14 h 00 à 15 h 20. La commission était composée de M^{me} Monique Cosandey et de MM. Eddy Ansermet, Jean-Luc Chollet, Guy-Pascal Gaudard, Philippe Jacquat, Roland Ostermann (en remplacement de M. François Huguenet), Roland Rapaz, Jacques-Etienne Rastorfer, Pierre Santschi et du soussigné, Alain Hubler (rapporteur).

¹²BCC 2008-2009, T. I (N° 1); *idem*, T. I (N° 3/II), pp. 234-235.

La Municipalité et l'Administration étaient représentées par MM. Daniel Brélaz, syndic, et Philippe Meystre, secrétaire municipal, qui a assuré la prise des notes de séance ce dont nous le remercions vivement.

Présentation par l'auteur de l'initiative

L'auteur du Projet de règlement explique que sa démarche trouve sa source dans le constat suivant : les nouvelles dispositions du RCCL¹³ rendent difficile la recherche d'une date pour les séances de commission. Elles sont source de perturbations durant les séances de Conseil communal et elles contraignent les membres de la Municipalité à bloquer plusieurs dates avant d'en trouver une qui convient.

Considérations de la Municipalité

Le syndic rappelle que l'art. 45 a été introduit par la commission du Conseil communal en charge de la mise à jour du RCCL en mars 2008 et que la Municipalité avait attiré l'attention du Conseil sur les problèmes liés à son application mais que celui-ci n'en a pas tenu compte. Pour sa part, le syndic n'a pas fait de mauvaises expériences et considère que si la convocation des commissions se fait parfois un peu attendre, c'est surtout en raison de la volonté de bien faire des présidents. Par ailleurs, il évoque le souhait municipal que le bureau insiste pour que les rapports soient remis dans un délai raisonnable et qu'il rappelle les retardataires à l'ordre.

Discussion

La discussion est ensuite ouverte et chacun peut donner son opinion, favorable ou défavorable, et les arguments qui la motivent.

Parmi les arguments qui vont dans le sens de la prise en considération de ce Projet de règlement, nous relèverons la lourdeur liée à la procédure de consultation, qu'elle se fasse par téléphone, par « Doodle » ou par prise de contact pendant un conseil ; le « Doodle » est un instrument peu accessible aux malvoyants et contraint les élus à être branchés au Web ; la procédure peut être longue et aboutir à une indétermination synonyme de recommencement de la démarche ; la consultation crée des frustrés si la date qu'ils ont choisie n'est pas celle retenue par la majorité.

Au rang des arguments favorables au maintien de l'art. 45 du RCCL tel qu'il figure dans sa nouvelle mouture, on relèvera : la consultation est le meilleur moyen de trouver une date qui convienne au plus grand nombre et elle permet de sauvegarder au mieux les droits des conseillers communaux désignés par leur groupe dans une commission donnée. De plus, plusieurs commissaires estiment qu'il est trop tôt pour changer le règlement qui n'a que neuf mois d'existence.

¹³Règlement du Conseil communal de Lausanne (RCCL).

A côté de cela, le syndic suggère quelques pistes d'amélioration du système : *a)* obligation pour le conseiller municipal concerné de proposer au minimum trois dates convenant au rapporteur ; *b)* obligation pour les commissaires de se déterminer dans un délai donné (séance à venir du Conseil communal par exemple) ; *c)* choisir la date rencontrant l'adhésion d'au moins 60% des membres de la commission.

Un commissaire propose d'utiliser le système en vigueur au Grand Conseil.

Un dernier commissaire résume la situation en une seule phrase : « Avant la révision de 2008, moins de travail mais plus de frustration ; après la révision de 2008, plus de travail mais moins de frustration ».

Dans le cours de la discussion du projet examiné, la commission s'est rendu compte que rien n'est prévu explicitement pour que l'auteur d'une initiative soit consulté quant à la date de l'éventuelle commission qui se penchera sur la prise en considération de son initiative. Même si jusqu'à aujourd'hui cette consultation a été implicite, un commissaire propose d'ajouter la phrase suivante à l'art. 45 RCCL tel qu'il se présenterait dans le cas où le Projet de règlement de M. Gaudard serait accepté :

Lors d'une prise en considération, l'initiant sera consulté sur la date prévue pour la séance.

Cet amendement est accepté par 8 oui et 2 abstentions.

Détermination et votes

La Commission passe ensuite au vote du Projet de règlement Gaudard portant sur l'art. 45 RCCL 1^{er} alinéa tel qu'amendé, qui a alors la teneur suivante :

Le président d'une commission nommée par le Bureau en convoque les membres par l'intermédiaire de l'Administration communale. Sauf décision différente de la commission, il rapporte sur ses travaux. Lors d'une prise en considération, l'initiant sera consulté sur la date prévue pour la séance.

C'est par 5 oui, 3 non et 2 abstentions que la Commission se déclare en faveur de la prise en considération du Projet de règlement (amendé) de M. Guy-Pascal Gaudard.

Le président : – Avez-vous quelque chose à ajouter à votre rapport, Monsieur Hubler ?

M. Alain Hubler (AGT), rapporteur : – Non, Monsieur le Président, mais je propose un rapide résumé.

Jusqu'alors, notre ancien règlement prévoyait que lors de la convocation des commissions, leur président, nommé par le Bureau, convoquait les membres par l'intermédiaire de l'Administration communale. Nous avons modifié notre

Règlement en 2008 et la nouvelle version prévoit que le président d'une commission nommée par le Bureau fixe la date de la séance après consultation de ses membres et de la Municipalité. Le Projet de règlement de M. Gaudard demande en substance de revenir à l'ancienne version, avec une adjonction : « Le postulant ou le motionnaire seront également consultés [sur la date] de la commission. »

Le président : – Merci de ces précisions, Monsieur le rapporteur. J'ouvre la discussion sur cet objet.

Discussion

M. Jean-Luc Chollet (UDC) : – Voilà un projet de règlement que j'appelle de mes vœux depuis fort longtemps ! Depuis que je suis entré dans cette auguste assemblée, il y a bientôt vingt ans, la règle était que le rapporteur nommé prenait langue avec le secrétariat du ou de la municipal-e concerné-e et fixait la date, d'entente avec le secrétariat. Nous convoquions ensuite, et ceux qui étaient intéressés et disponibles faisaient partie de la commission. S'ils ne pouvaient pas ou avaient un empêchement de dernière minute, ils se faisaient remplacer.

Je ne sais pas si je suis particulièrement pointilleux ou tristounet, mais le moins qu'on puisse dire, c'est que le système actuel brasse du vent pour pas grand-chose. Dernièrement, lors de ma nomination comme rapporteur d'une commission, j'ai tenté le passage en force, en fixant d'autorité une date avec M. le directeur des Travaux. Caramba ! Le moins qu'on puisse dire, c'est que je ne suis pas allé loin. M. Ghelfi m'a rapidement rattrapé au contour. Voilà pour la petite histoire.

J'ajoute que sur les trois dates proposées, celle qui a recueilli le plus grand nombre de suffrages était celle proposée en concertation avec M. le directeur des Travaux. C'est un pur hasard, ça aurait pu être le contraire.

Comme je suis parfois opiniâtre, voire têtu, j'en reviens à mon idée favorite, celle de prendre exemple sur le Grand Conseil. Lorsqu'une proposition de nomination de commission circule, elle est accompagnée du jour et de l'heure de la séance. La dernière fois que nous avons voté cette possibilité, j'avais été le seul de mon avis. Cette fois peut-être serons-nous deux ou trois, je n'aurai qu'un succès d'estime. Je persiste à croire que c'est sinon la meilleure solution, du moins une solution praticable. Mais qu'on ne vienne pas me dire que ces allers et retours par informatique interposée amènent quelque chose de positif, ce n'est pas vrai.

Voilà pourquoi la proposition de M. Gaudard a l'immense mérite de poser le constat que ce qui se pratique maintenant ne fonctionne pas à satisfaction et de chercher une solution qui, même si elle n'est pas bonne, sera meilleure.

M. Roland Ostermann (Les Verts) : – Trois raisons sont invoquées pour justifier l'abandon de la consultation préalable pour fixer une date de séance aux commissions.

La première est que cela retarde le traitement des objets. C'est un argument fallacieux. Lorsque, à fin avril, vous demandez trois dates possibles à une Direction, qu'elle vous en propose trois pour le mois de juin, que vous consultez vos collègues et que deux jours plus tard, vous reprenez l'une de ces dates du mois de juin, je ne vois pas en quoi vous ralentissez le système. S'il y a une critique à faire, ce serait plutôt qu'à fin avril, on vous propose des dates pour juin seulement.

Deuxième raison invoquée : cela donne du travail au président de la commission. Certes, mais ce n'est pas monstrueux. On pourrait même alléger sa tâche en lui fournissant spontanément les adresses courriel des membres de la commission. Dans certains cas particuliers, l'Administration pourrait organiser le Doodle de consultation, lorsque les dates envisageables sont retenues.

La troisième raison est que si un billet circule pendant une séance du Conseil, cela trouble la sérénité des débats. Pour le cas où l'auteur de la remarque n'aurait qu'involontairement fait preuve d'humour, je signale que Françoise Giroud avouait faire circuler des billets pendant le conseil des ministres français, sans que cela trouble des séances certainement plus guindées que les nôtres, qui en ont vu d'autres!

Reste le cas des membres du Conseil qui auraient de la peine à organiser eux-mêmes une consultation. Encore une fois, l'Administration pourrait, sans travail excessif, donner un coup de main.

Quant aux personnes qui n'ont ni Internet, ni fax, ou qui ont des difficultés à les utiliser, qu'elles n'empêchent pas les autres d'être consultées. Sauf à méditer la fable du renard à la queue coupée, qui voulut convaincre ses collègues que cet appendice était inutile et qu'il fallait tous s'en débarrasser!

Consulter ses collègues sur la date à fixer pour les réunir, c'est affirmer, un peu, l'importance qu'ont pour la cité la tâche qui est la leur et le rôle qu'ils ont dans les institutions.

Je vous invite à classer sans suite le Projet de règlement qui nous est proposé.

M. Guy Gaudard (LE) : – J'abonde dans le sens de M. Chollet et j'en ai une preuve. Une convocation nous est parvenue pour une séance le 6 avril à 16 heures concernant un postulat traitant des véhicules électriques en ville de Lausanne. J'ai agendé cette séance dès réception de la convocation. Or, aujourd'hui, nous avons reçu une correspondance qui transfère cette séance au 7 avril 2009. Ça ne m'arrange pas. Les conseillères et conseillers communaux ont des activités professionnelles, familiales et associatives et malgré le fameux outil Doodle, certains ne sont pas informatisés. A chacune de nos séances, contrairement à ce que dit M. Ostermann, une certaine agitation règne dans le Conseil. Elle est due, entre autres, au président rapporteur, qui fait le tour des commissaires afin de fixer une date

idéale. Pour moi, c'est une source de gêne et c'est aussi un surplus de travail pour le rapporteur.

Cette proposition n'est pas une modification de la codification des règles de politesse, voire une pollution légaliste visant à ôter un droit démocratique aux conseillers et conseillères communaux. Elle vise simplement à optimiser nos séances de travail. Car il s'agit de travail dont l'exécution ne peut pas attendre la concordance des agendas de chacun, étant entendu que le commissaire qui ne peut pas participer à une séance se fait remplacer.

Pour toutes ces raisons, je vous invite à soutenir ce projet de règlement qui vise à améliorer l'efficacité de notre travail.

M^{me} Solange Peters (Soc.) : – Après une période d'hésitation et d'expérimentation de cet article, la majorité du groupe socialiste votera en faveur de son maintien dans sa version actuelle.

En effet, le souci partagé par la majorité du groupe est de permettre une représentation équitable dans les commissions de certains membres qui ont une vie familiale, professionnelle et associative très pleine. Ils sont assez souvent exclus du travail des commissions, leur agenda les rendant difficilement libérables du jour au lendemain. La majorité du groupe votera donc pour le maintien de la version actuelle, qui permet à chacun de nos membres, dans certaines occasions, de participer aux commissions qui les intéressent.

Une minorité de notre groupe votera pour la proposition Gaudard, partant de préoccupations différentes, mais aussi compréhensibles : la complexité de la consultation ajoutée à des agendas difficiles, des complications informatiques et la satisfaction par rapport à une version utilisée pendant des années. Même si ce n'était pas écrit dans l'ancien Règlement, le motionnaire, la Municipalité, ainsi que le rapporteur étaient systématiquement consultés.

Il m'est arrivé à plusieurs reprises de fixer des commissions en parlant pendant des séances du Conseil avec un membre de la commission, souvent le rapporteur. Comme nous nous voyons toutes les deux semaines dans cette salle, il est aussi possible de renoncer au Doodle dans certains cas et de procéder par contacts directs. C'est bien agréable, parfois.

M^{me} Martine Fiora-Guttmann (LE) : – Je ne reviens pas sur le débat que nous avons eu sur le toilettage du Règlement, où je m'étais déjà opposée à cet article. Je comprends les tenants et les aboutissants de chaque position. Auparavant, cela se passait très bien, et si certains veulent utiliser le programme informatique, rien ne les en empêche. La majorité de LausannEnsemble acceptera l'initiative de M. Gaudard et vous demande de faire de même.

M. Alain Hubler (AGT) : – Permettez-moi de retirer un instant ma casquette de président rapporteur pour porter à votre connaissance un ou deux éléments.

Dans l'ancien Règlement, il n'était précisé nulle part que la Municipalité était consultée pour la fixation des séances de commission. Malgré que M. Gaudard ait prévu que l'initiant soit consulté pour fixer la séance de commission, le municipal ne le serait toujours pas, aux termes du règlement. Cela rendra nos travaux plus faciles: lorsqu'il aura un motionnaire ou un initiant, il suffira que le rapporteur le consulte et fixe la date de la séance sans en référer à la Municipalité, qui délèguera celui de ses membres qui est libre à ce moment-là. Cela pose un problème réglementaire auquel n'a pas pensé M. Gaudard et pour cela déjà, il est bon de classer ce projet de règlement.

On parle beaucoup d'informatique dans ce Conseil communal. C'est un outil. Et le programme dont vous avez parlé – et dont je ne citerai pas le nom, il n'y a pas besoin de faire de la pub – en est un autre. Libre à chacun, comme l'a dit M. Ostermann, d'utiliser des petits papiers, ce n'est pas un problème. Quant à celles et ceux qui ont de la peine avec l'informatique, si le président rapporteur est un peu poli, il le sait et téléphone à la personne concernée pour lui demander ses disponibilités.

Cela dit, je vous rappelle que d'ici fin 2009, nous sommes supposés utiliser un outil qui porte le nom d'un oiseau et passer au tout informatique pour économiser des montagnes de papier. Il est temps de prendre des cours!

Concernant l'agitation du Conseil, mon expérience m'a montré qu'elle n'est pas liée aux présidents rapporteurs de commission qui cherchent des heures et des dates. Elle est plutôt due à d'autres éléments, qu'il ne serait pas très digne de citer à la tribune. (*Rires.*) Je le ferai sur mon blogue une autre fois... Pas de pub!

Un commissaire – c'est moi, je me dénonce – a tenté de résumer la situation qui prévalait avant 2008: il y avait peu de travail et beaucoup de frustration. Maintenant, par le fait qu'on consulte tout le monde, il y a moins de frustration et un peu plus de travail. A vous de choisir.

M. Pierre Santschi (Les Verts): – J'avoue ne pas avoir compris le rapport entre la proposition de M. Gaudard et le renvoi d'une séance. C'est un accident qui peut arriver dans absolument tous les systèmes. Donc ce n'est pas pertinent.

Nous n'avons pas un recul suffisant sur le fonctionnement de notre nouveau règlement, qui ne date que d'une année, pour déjà le modifier. On peut préférer une politique où l'on cultive la concertation ou la politique plus militaire, voire plus dure, proposée par l'initiant. Ce n'est pas mon cas, je suggère donc de la refuser et de ne pas la transmettre à la Municipalité.

M^{me} Myriam Tétaz (AGT): – J'abonde dans le sens des derniers intervenants. Nous sommes des politiciens de milice, nous ne sommes pas tous des retraités, donc pas toujours disponibles. Brasser du vent, c'est désigner les membres des commissions, qui ensuite doivent tous changer. Je refuserai aussi cette proposition.

M. Serge Segura (LE): – A entendre certains des arguments avancés par les contradicteurs de M. Gaudard, je me demande si l'objectif de notre règlement n'est pas de nous compliquer la vie plutôt que de la simplifier. Je n'ai pas vraiment entendu d'argument pertinent pour approuver la modification de règlement, à part celui avancé par M^{me} Peters, selon lequel beaucoup de gens suroccupés ont des difficultés à trouver des dates. Les consulter préalablement leur permet de participer aux commissions. Je n'en suis pas convaincu. Les mêmes personnes peuvent ne pas être disponibles aux dates proposées par le président de la commission. Respectivement, elles ne seront probablement pas disponibles aux dates convenant à la majorité de la commission. Or, la règle fixée par notre Règlement ne dit pas que tous les commissaires doivent l'être. On se leurre en pensant que le règlement actuel permet à plus de personnes d'être présentes. Au contraire, cela ne fait que repousser les échéances des commissions, ce qui est assez dramatique vu le volume de travail que nous avons. Cela engendre d'autres frustrations, au moins égales à celles que faisait valoir M. Hubler. Je vous invite à approuver le projet de règlement de M. Gaudard et à le transmettre plus loin.

M. Fabrice Ghelfi (Soc.): – Je réponds rapidement à M. Chollet. Comme conseiller communal, j'applique le Règlement et je dois, à chaque fois qu'il n'est pas respecté, mettre cette dérogation en évidence. Cela m'est arrivé deux ou trois fois au cours de l'année, cette fois c'est tombé sur M. Chollet. Il n'a pas eu de chance, j'étais nommé dans sa commission et j'ai pu réagir. Par ailleurs, j'étais un des initiants auxquels le préavis répondait et je trouvais que ceux encore présents dans ce Conseil communal devaient pour le moins être invités à participer à la commission. Si je n'avais pas eu cette casquette, je n'aurais probablement pas réagi comme je l'ai fait. Mais j'ai assumé ma réaction dans la mesure où j'ai pris le relais de M. Chollet pour faire moi-même le Doodle dont il est question ce soir. J'ai donc pu lui rendre service de manière tout à fait bénévole. (*Rires.*)

Cela dit, je voterai le projet de règlement de M. Gaudard parce que l'expérience n'est pas concluante. Je n'avais pas voté le nouvel article quand il a été discuté il y a plus d'une année et je reste fidèle à ma position.

M^{me} Thérèse de Meuron (LE): – Je me base sur mon expérience; je ne suis pas seule de mon espèce puisque je n'étais pas seule dans les commissions. Je n'ai jamais vu autant de défections depuis que nous avons ce nouveau règlement. Cela démontre l'inutilité et la fausse bonne idée que nous avons eue en votant cet article. Donc je vous invite à accepter la proposition de M. Gaudard.

M^{me} Françoise Longchamp (LE): – J'approuve tout à fait les propos de M^{me} Thérèse de Meuron et ceux de M. Chollet. Pour l'avoir pratiquée, je trouve la méthode appliquée au Grand Conseil très positive pour les personnes

très chargées. Les gens s'inscrivent en connaissance de leur agenda, il y a beaucoup moins de changements de commissaires dans les séances.

Monsieur Hubler, je ne crois pas que le règlement oblige la Municipalité à être présente aux séances de commission. J'en veux pour preuve la dernière phrase de l'article 45, qui dit: «La Municipalité est informée des séances des commissions.» L'autre preuve, c'est que dernièrement, je crois, un municipal n'était pas présent lors d'une séance.

M. Nicolas Gillard (LE): – Je ferai trois remarques.

Notre nouveau règlement devait simplifier les choses. Je n'ai pas vu une diminution du nombre de demandes de remplacement dans les commissions au sein des groupes. C'est la première preuve que le système ne simplifie pas.

Deuxième remarque, et je rejoins là ce qu'ont dit mes deux préopinantes: le système Doodle n'est pas un instrument qui permet à tout le monde de venir, c'est un vote électronique. S'il y a des changements au sein des commissions, c'est parce qu'on choisit la case où le plus de monde est présent, cela n'exclut pas les remplacements.

Enfin, en décomptant les initiatives des conseillers communaux et leur évolution depuis une dizaine d'années, je me suis rendu compte qu'elles ont à peu près doublé. Le nombre de commissions, puisque nous avons tendance à tout y renvoyer, a aussi doublé. Dans ces circonstances, il est urgent de trouver un système qui permette de les organiser de manière optimale. La consultation ne se justifie pas et complique davantage, vu l'augmentation des commissions nommées.

M. Daniel Brélaz, syndic: – Quelques précisions avant votre vote.

D'abord, vous ne votez pas sur la proposition de M. Chollet, puisqu'elle n'est pas dans l'initiative de M. Gaudard. Il n'est donc pas question ici, sinon par une autre intervention, d'amener le système qui existe au Grand Conseil.

Si vous transmettez le projet de règlement à la Municipalité, nous vous ferons une proposition dans l'esprit de l'initiative de M. Gaudard. Nous l'affinerons peut-être un peu, et vous pourrez en discuter. Et si vous ne transmettez pas ce projet, nous ne ferons rien et nous garderons le règlement actuel.

Le président: – Merci. La parole n'est plus demandée. Je clos la discussion. Je vous invite à voter de manière électronique sur les déterminations de la commission, que M. le rapporteur pourra nous rappeler.

M. Alain Hubler (AGT), rapporteur: – Très volontiers, Monsieur le Président. Pour que tout soit clair, je vous lis ce qu'est devenu le projet de règlement de M. Gaudard, qui a été amendé par l'adjonction suivante: «Lors d'une prise en considération, l'initiant sera consulté sur la date prévue pour la séance.» Le texte, dans son intégralité, devient:

«Le président d'une commission nommée par le Bureau en convoque les membres par l'intermédiaire de l'Administration communale. Sauf décision différente de la commission, il rapporte sur ses travaux. Lors d'une prise en considération, l'initiant sera consulté sur la date prévue pour la séance.»

C'est par 5 oui, 3 non et 2 abstentions que la commission s'est déclarée en faveur de la prise en considération du projet de règlement de M. Gaudard.

Le président: – Merci. Celles et ceux qui partagent l'avis majoritaire de la commission de renvoyer à la Municipalité le projet de règlement le manifestent en votant oui. Ceux qui s'y opposent le manifestent en votant non.

(Le scrutin est ouvert, puis clos.)

Ce projet est transmis à la Municipalité par 38 oui, 33 non et 10 abstentions.

Je me permets de rappeler aux futurs rapporteurs des commissions que, jusqu'à ce que nous ayons voté la modification du Règlement du Conseil, l'article 45 actuel reste valable. Vous êtes invités à consulter l'ensemble des membres de la commission jusqu'à ce que le Conseil se prononce autrement. Cet objet est liquidé, je remercie M. le rapporteur.

Le Conseil communal de Lausanne,

- vu le Projet de règlement de M. Guy Gaudard: «Travail des commissions: ne brassons pas du vent...»;
- vu le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire;
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide:

1. d'amender ce Projet de règlement comme suit:

Art. 45 – ¹ Le président d'une commission nommée par le Bureau en convoque les membres par l'intermédiaire de l'Administration communale. Sauf décision différente de la commission, il rapporte sur ses travaux. Lors d'une prise en considération, l'initiant sera consulté sur la date prévue pour la séance.

2. De prendre ce Projet de règlement en considération et de le transmettre à la Municipalité pour qu'elle fasse part de ses déterminations.

Le président: – Je passe à l'urgence municipale, au point R133: le préavis 2008/38, «Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux. Projet Equitas». J'appelle à la tribune M. Claude-Alain Voiblet, rapporteur.

Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux

Projet « Equitas »

Préavis N° 2008/38

Lausanne, le 26 septembre 2008

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

1. Objet du préavis

Le présent préavis expose les intentions de la Municipalité afin de doter l'Administration communale d'un nouveau système de rémunération (incluant une méthode analytique de classification des fonctions) et sollicite un crédit d'investissement du patrimoine administratif de Fr. 1'800'000.– pour la réalisation du projet et la mise en œuvre du système.

Le projet «Equitas» consiste à concevoir les bases et les éléments constitutifs d'un nouveau système de rémunération moderne et compétitif de l'Administration communale (RPAC), tenant compte de la politique du personnel, du cadre général du Règlement pour le personnel, des pratiques RH et des caractéristiques de l'Administration communale.

Table des matières

1. Objet du préavis	444
2. Analyse du système actuel de rémunération	446
2.1 <i>Echelle des salaires (RPAC art. 34)</i>	446
2.2 <i>Fonctions (IA-RPAC 35.02)</i>	447
2.3 <i>Collocation des fonctions dans l'échelle des salaires (RPAC art. 35)</i>	447
2.4 <i>Progression du salaire individuel (RPAC art. 36 al. 2, art. 37 al. 1 et art. 38)</i>	447
2.5 <i>Indemnités et primes (RPAC art. 37 al. 2, art. 39 et 40)</i>	448
2.6 <i>Mécanismes d'adaptation des salaires au renchérissement (RPAC art. 33) et au marché</i>	449
3. Objectifs	449
3.1 <i>Objectifs généraux</i>	449
3.2 <i>Concepts principaux du nouveau système de rémunération</i>	449
3.2.1 Echelle des salaires	449
3.2.2 Fonctions	449
3.2.3 Progression du salaire individuel	450
3.2.4 Mécanismes d'adaptation des salaires au marché et au renchérissement.	450
3.2.5 Intégration du système de rémunération à la gestion RH dans son ensemble	450
4. Description du projet	450
4.1 <i>Préalables</i>	450
4.1.1 Enquête interne	451
4.1.2 Enquête externe	451
4.2 <i>Conditions cadres</i>	451
4.2.1 Garanties	451
4.2.2 Champ d'application	452
4.2.3 Moratoire	452
4.3 <i>Choix des prestataires</i>	452
4.4 <i>Dotations en personnel</i>	452
4.5 <i>Aspects financiers</i>	453
4.5.1 Conséquences budgétaires	453
4.5.2 Compte d'attente	453
4.6 <i>Aspects réglementaires</i>	453
4.7 <i>Aspects informatiques</i>	453
5. Consultation des partenaires	453
6. Aspects financiers	454
6.1 <i>Récapitulatif des investissements</i>	454
6.2 <i>Crédit spécial</i>	454
6.3 <i>Conséquences sur le budget</i>	455
6.4 <i>Conclusions</i>	455

2. Analyse du système actuel de rémunération

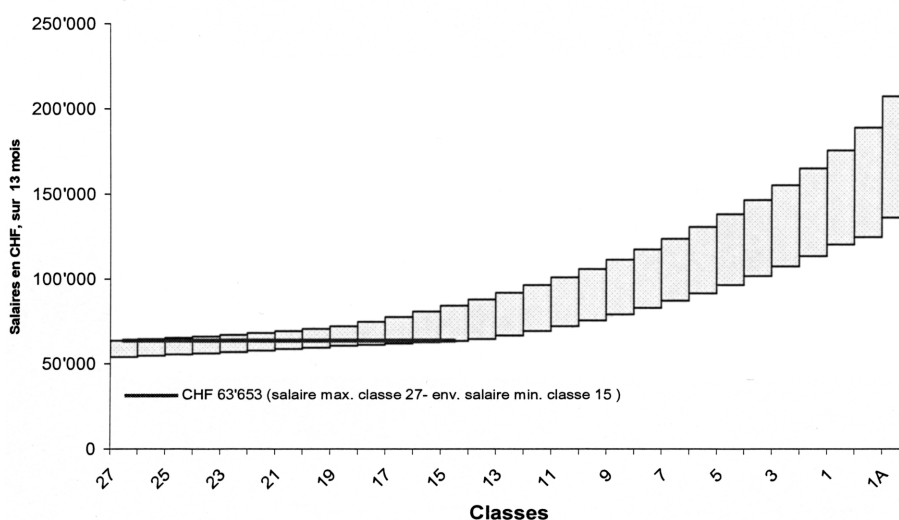
A la Ville de Lausanne, le système de rémunération actuel repose sur le RPAC et l'échelle des salaires, notamment. Les fonctions et leur collocation sont de la compétence de la Municipalité qui édicte des instructions administratives (IA) découlant du RPAC. La création et la modification de celles-ci proviennent de demandes établies par les services, selon leurs besoins individuels. Aucune méthode analytique n'est utilisée pour le classement de ces fonctions. Le présent chapitre propose une analyse critique des principaux éléments constitutifs du système de rémunération de la Ville.

2.1 Echelle des salaires (RPAC art. 34)

L'échelle actuelle se caractérise par un nombre élevé de classes et, dans le début de l'échelle en particulier, par une différenciation salariale très faible d'une classe à l'autre.

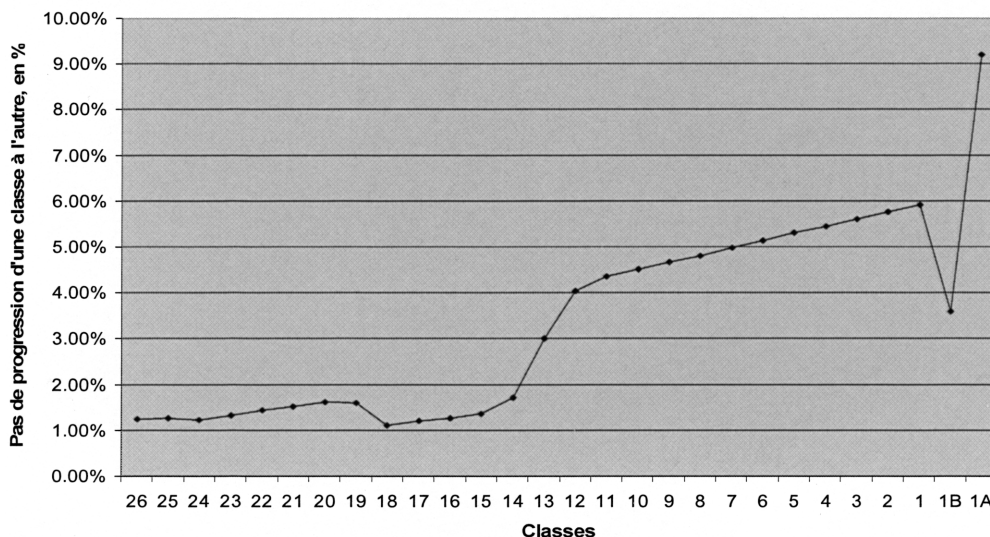
Sa structure et l'amplitude de progression salariale dans une classe se révèlent très hétérogènes.

Figure 1: Echelle des salaires 2007



L'échelle des salaires comporte 27 classes pour une amplitude générale relativement faible (le ratio entre le salaire moyen de la classe 27 et le salaire moyen de la classe 1A est de 2,9). Ceci implique que le taux de recouvrement¹ est très fort d'une classe à l'autre. Ainsi, un même salaire peut se situer jusque dans 13 classes distinctes (cf. barre transversale noire de la figure 1).

Figure 2: Evolution du pas de progression des minimums des classes de l'échelle



¹ Chevauchement des classes

Le pas de progression salariale² d'une classe à l'autre est disparate : du fait de la structure même de l'échelle et de son évolution spécifique (montant fixe d'indexation garanti jusqu'à un salaire déterminé, par exemple), il est extrêmement faible sur la première moitié de l'échelle et son évolution est incohérente.

Difficultés relevées

Les amplitudes de progression³ des classes sont extrêmement hétérogènes (de 18 % à 53 %), ce qui met à mal l'équité interne du système salarial.

Afin de respecter la logique d'une progression d'exigence en termes de compétences d'un niveau à l'autre, l'évolution du pas de progression d'une classe à l'autre devrait être régulière. Le fort taux de recouvrement d'une classe à l'autre implique qu'un changement de responsabilités est peu marqué en termes de salaire de base.

Globalement, la compétitivité de l'échelle par rapport au marché doit être revue. Si le salaire à lui seul ne définit pas l'attractivité d'un employeur, il a une influence significative sur l'attrait, la pérennité et le comportement des collaborateurs/trices, en particulier l'équité ressentie par rapport à sa propre rémunération.

2.2 Fonctions (IA-RPAC 35.02)

L'Administration de la Ville de Lausanne comporte plus de 500 fonctions dont les définitions et les libellés sont hétérogènes et ne suivent pas de systématique.

Difficultés relevées

Le manque de méthode analytique et scientifique d'évaluation des fonctions ne garantit pas l'équité interne et est potentiellement discriminatoire.

Le système actuel ne permet pas de décrire clairement les exigences en termes de compétences requises pour une fonction. Ainsi, les fonctions sont utilisées uniquement pour la détermination du salaire. Une description claire des exigences permettrait d'intégrer la notion de fonction au centre de la gestion des ressources humaines; elle servirait alors de base pour la description des profils de postes, l'entretien d'appréciation ou des mesures de développement par exemple.

D'une manière générale, le système est compliqué, sa gestion peu aisée et potentiellement discriminatoire.

2.3 Collocation des fonctions dans l'échelle des salaires (RPAC art. 35)

Les combinaisons de collocation des fonctions sont extrêmement hétérogènes. Ces dernières peuvent être colloquées dans 1 à 14 classes. Ainsi, l'amplitude de progression au sein d'une même fonction peut varier de 19 % à 144 %⁴.

Difficultés relevées

Cette hétérogénéité met à mal l'équité interne entre fonctionnaires communaux.

Le nombre élevé de combinaisons de collocation génère un système compliqué et peu stable.

2.4 Progression du salaire individuel (RPAC art. 36 al. 2, art. 37 al. 1 et art. 38)

La progression du salaire individuel s'effectue à travers différents mécanismes. Ces derniers tiennent compte, de manière différenciée, de l'ancienneté et/ou de la qualité des prestations.

²Différence entre le salaire minimum d'une classe et le salaire minimum de la classe suivante, exprimée en %.

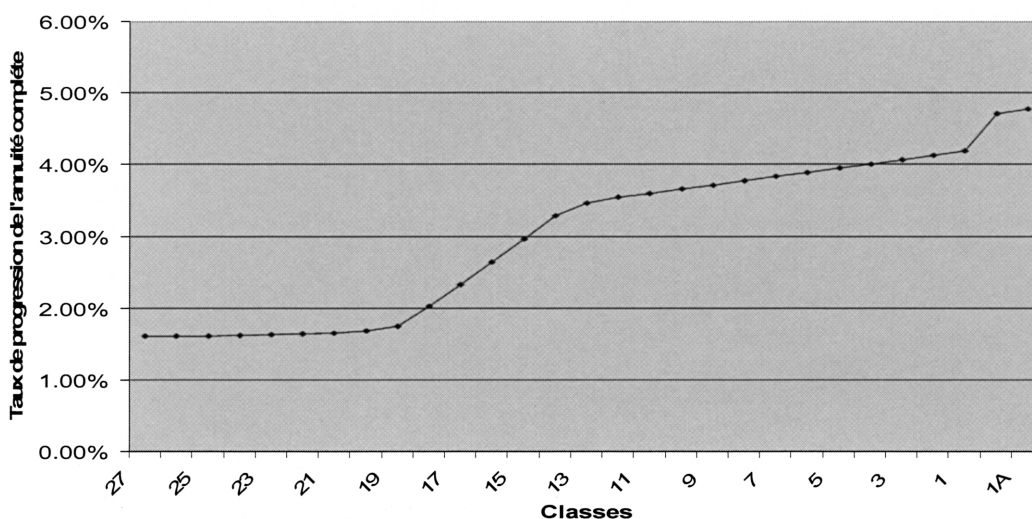
³Rapport entre le salaire maximum et minimum de la classe, exprimé en %.

⁴Indépendamment des classes au mérite (IA-RPAC 36.04).

- l'annuité ordinaire automatique jusqu'au maximum de la classe ;
- la double annuité en fonction de la qualité des prestations et sous conditions ;
- la promotion type 1 en fonction de la qualité des prestations et sous conditions ;
- la promotion type 2 en fonction d'un changement de poste (colloqué plus haut) ;
- la promotion dite « au mérite » en fonction de la qualité des prestations et sous conditions ;
- l'augmentation extraordinaire en fonction de la qualité des prestations, exceptionnelle et à bien plaie ;
- le supplément art. 38 à bien plaie et sous conditions.

De manière générale, mais à l'exception de l'annuité ordinaire, ces mesures sont soumises à un délai d'attente, à l'appréciation des prestations et au bon vouloir du supérieur hiérarchique.

Figure 3 : Taux de l'annuité par rapport au salaire minimum de la classe correspondante



Le montant de l'annuité par rapport au salaire minimum de la classe (le taux) est hétérogène d'une classe à l'autre. Il varie de 1,6% à 4,8%. Il est proportionnellement plus élevé dans les classes supérieures de l'échelle. Pour une augmentation ne tenant pas compte de la prestation, ce taux est très élevé par rapport aux standards du marché (en ce qui concerne les classes supérieures).

Difficultés relevées

Les augmentations automatiques, au sein d'une classe, sont liées à l'ancienneté. Dès lors, comment justifier que, d'une classe à l'autre, l'augmentation relative soit si différente? L'application stricte du système conduit à des situations peu cohérentes.

Les mesures d'augmentation des salaires liés aux prestations ne sont pas liées à des critères systématiques et transparents. Les délais d'attente ne permettent pas aux chef-fe-s de service d'utiliser ces mesures à chaque fois que cela est nécessaire et se révèlent par conséquent démotivants pour le/la collaborateur/trice.

Les moyens à disposition de la Municipalité pour gérer la croissance de la masse salariale sont très limités.

2.5 Indemnités et primes (RPAC art. 37 al. 2, art. 39 et 40)

Le système de rémunération autorise un certain nombre d'indemnités, destinées à compenser un inconvénient spécifique à l'exercice d'une fonction ou d'une activité.

Des primes uniques peuvent être également accordées à titre de récompense.

Difficultés relevées

Le système manque de cohérence. Il comporte un grand nombre d'indemnités qui sont créées au cas par cas. Certaines sont soumises à la caisse de pensions, d'autres sont intégrées dans la fonction sous forme d'une ou de deux classes supplémentaires.

2.6 Mécanismes d'adaptation des salaires au renchérissement (RPAC art. 33) et au marché

Les salaires sont indexés au début de chaque année. Le montant de l'indexation est différencié selon la classe. Il correspond soit à un pourcentage donné, soit à un montant fixe⁵.

Le dispositif réglementaire de la Ville ne prévoit pas de mesure d'adaptation des salaires au marché externe. Les situations rencontrées sont réglées au cas par cas et nécessitent une demande de dérogation à la Municipalité.

Difficultés relevées

L'indexation différenciée accentue l'incohérence de l'échelle en augmentant le taux de chevauchement des sept premières classes (27 à 21).

3. Objectifs

3.1 Objectifs généraux

Afin de garantir son acceptation et son application dans une gestion moderne des ressources humaines de la Ville de Lausanne, le nouveau système de rémunération doit répondre aux impératifs suivants :

- garantir le principe constitutionnel « salaire égal pour un travail de valeur égale » (art. 8 de la Constitution fédérale) ;
- s'intégrer dans la stratégie RH et la culture de la Ville de Lausanne ;
- être transparent en ce qui concerne le système et ses implications sur les salaires individuels ;
- prendre en compte l'expérience et la qualité des prestations des collaborateurs/trices ;
- tenir compte convenablement du marché ;
- permettre la prévisibilité et la détermination de la masse salariale ;
- être socialement acceptable ;
- créer souplesse et clarté en ce qui concerne les besoins spécifiques de l'organisation et des individus ;
- renforcer et soutenir la conduite, l'évaluation et le développement du personnel ;
- être intégré à la gestion des ressources humaines dans son ensemble ;
- faciliter la gestion, être fiable et évolutif.

De plus, la mise en œuvre du projet, ainsi que les mesures transitoires, doivent être supportables du point de vue financier pour le budget de la Commune.

3.2 Concepts principaux du nouveau système de rémunération

Les concepts présentés ci-dessous sont les lignes directrices du nouveau système. Leur concrétisation fera l'objet de consultations avec les partenaires, d'études d'impact et de décisions politiques.

3.2.1 Echelle des salaires

Le nombre de classes de l'échelle des salaires est réduit. La réduction du nombre de classes permet d'augmenter la fiabilité et la stabilité des collocations.

La structure⁶ de chaque classe salariale est identique. Ceci assure l'équité interne et facilite la gestion et l'évolutivité de l'échelle.

3.2.2 Fonctions

Les fonctions sont évaluées selon une méthode analytique garantissant la non-discrimination à l'égard des sexes.

Les fonctions, dont le niveau d'exigence est équivalent, sont colloquées dans la même classe de salaire.

⁵ Jusqu'à concurrence du salaire maximum de la classe 21, un montant fixe est attribué à titre de compensation du renchérissement.

⁶ Amplitude, chevauchement et nombre d'échelons.

Chaque fonction est colloquée dans une seule classe. Ceci a pour conséquence de faire disparaître les « paliers d'attente » actuellement en vigueur.

Les fonctions sont classées selon une nomenclature précise. Celle-ci est systématique et organisée par domaines de fonctions et par niveaux d'exigences.

Un changement de classe correspond obligatoirement à un changement ou à un relèvement de niveau d'exigences.

3.2.3 Progression du salaire individuel

Les règles et principes de progression sont identiques, quelle que soit la classe considérée.

L'amplitude salariale dans une fonction est déterminée par une part liée à l'expérience et une autre part liée aux prestations. Les salaires individuels sont ajustés, chaque année, en fonction de l'expérience exploitable et de la qualité des prestations de la personne concernée, en tenant compte des moyens salariaux disponibles.

Le salaire minimum est déterminé par le niveau de fonction.

Dans une logique d'acquisition de compétences, la progression salariale liée à l'expérience est plus forte dans les premières années.

L'ajustement du salaire s'appuie sur la comparaison entre le salaire effectif et le salaire cible de la personne. Le salaire individuel accompagne graduellement le travail effectif de la personne.

3.2.4 Mécanismes d'adaptation des salaires au marché et au renchérissement

L'adaptation périodique de l'échelle peut dépendre du renchérissement, de la comparaison des salaires de l'Administration avec ceux du marché, ainsi que de la politique salariale.

Les corrections de l'échelle peuvent se faire de manière uniforme sur l'ensemble des classes ou, de manière ciblée, sur une fonction ou un groupe de fonctions, au moyen d'indemnités temporaires (augmentation d'un pourcentage qui fixe le minimum et le maximum de chaque classe).

3.2.5 Intégration du système de rémunération à la gestion RH dans son ensemble

Le nouveau système de rémunération doit être un outil de gestion s'intégrant dans les autres processus « ressources humaines » de la Ville, en particulier dans le domaine du recrutement, de l'appréciation (entretien de collaboration) et du développement des compétences.

Les profils de compétences des fonctions offrent un appui à l'élaboration des descriptions de poste, au recrutement, à l'appréciation et au développement des compétences du personnel.

Les instruments mis en place soutiennent activement les responsables de personnel et favorisent la satisfaction et la motivation au travail :

- d'une part en garantissant l'équité entre les collaborateurs/trices ;
- d'autre part en reconnaissant les apports personnels des collaborateurs/trices.

4. Description du projet

4.1 Préalables

En janvier 2007, la Municipalité a chargé l'UEC⁷ de mener deux enquêtes (voir points 4.1.1 et 4.1.2) en collaboration avec le Service du personnel (SPeL) afin de dresser un état des lieux en matière de rémunération.

En juillet 2007, la délégation municipale au personnel créait un groupe de travail et le chargeait de lui faire des propositions sur les éléments pouvant fonder le nouveau système de rémunération pour la Ville de Lausanne.

⁷Unité d'Evaluation et de Conseil de la Ville de Lausanne.

Le 25 février 2008, la délégation municipale rencontrait les Associations du personnel pour leur présenter les travaux et leur demander de se déterminer sur une entrée en matière (voir point 5).

Dans le cadre du projet du nouveau statut au Corps de Police⁸, certains principes cités ci-dessus ont été introduits, tels que :

- progression salariale sans « palier d'attente » pour les fonctions « policier » ;
- calcul de l'expérience exploitable pour appliquer le réajustement salarial ;
- nouvelles fonctions d'amplitude égale pour tous les postes de cadre policier.

4.1.1 Enquête interne

Une enquête a été réalisée au cours du mois de mars 2007 par l'UEC auprès de tous les chefs de service afin de connaître leur opinion sur le système de rémunération actuel et les pistes de réflexion qu'ils souhaitaient explorer dans le cas d'un changement.

Les conclusions de cette enquête sont les suivantes :

« La majorité des chefs de service est favorable à une révision du système. Ils trouvent qu'il y a trop de classes et trop de fonctions et qu'il faut revoir les critères de classification en donnant plus de poids à l'expérience et en tenant compte des nouvelles filières de formation. De manière générale, ils trouvent que l'avancement est trop lent et qu'il se fait selon un schéma trop rigide qui ne prend pas en compte la qualité du travail fourni. L'automatisme des annuités est perçu comme une injustice et un facteur de démotivation. Il faudrait lier tout ou partie de l'annuité à l'entretien de collaboration. Cette mesure permettrait aux yeux de la plupart de satisfaire les exigences de « salaire au mérite ». Le niveau des salaires à l'embauche est trop bas, surtout pour les cadres et certaines professions techniques. Les mesures d'économie sont en partie responsables de cette situation. D'autres catégories, comme les jeunes employés de commerce, sont trop bien payées. Le système d'indemnités doit être revu. La notion de cadre doit être clarifiée. Un plus grand soutien est demandé de la part du SPeL. »

4.1.2 Enquête externe

Une enquête a été réalisée au cours du premier semestre 2007 par l'UEC auprès de 5 Villes importantes de Suisse (Genève, Neuchâtel, Fribourg, Bienne, Berne). Elle portait sur les questions suivantes :

- Quel est votre système salarial actuel ?
- De quand date votre dernier changement de système salarial ? S'il n'est pas récent, pensez-vous en changer dans un proche avenir ?
- Quelle est votre grille de salaires théorique ?
- Quels sont les mécanismes de progression que vous utilisez ?
- Utilisez-vous des mécanismes de blocage de progression ? Si oui, lesquels ?
- Utilisez-vous une méthode pour l'évaluation des fonctions ? Si oui, laquelle ?

Les Villes concernées ont des systèmes de rémunération comparables à celui de Lausanne. Les Villes de Genève et de Bienne sont en train de réviser leur système ou prévoient de le faire. Les Villes de Neuchâtel et de Fribourg ont révisé leur système au début des années 2000. Elles fonctionnent avec une échelle de classes beaucoup plus restreinte qu'auparavant (13 pour Neuchâtel, 5 à Fribourg). L'attribution des annuités ordinaires est en majorité automatique. Toutes les Villes interrogées prévoient une évaluation annuelle qui permet, le cas échéant, d'identifier les mauvaises performances et de ralentir la progression. A l'exception de la Ville de Bienne, toutes ont procédé à une analyse systématique des fonctions à travers une méthode analytique utilisant des critères pondérés. La Ville de Bienne juge son système démodé et envisage de le renouveler.

4.2 Conditions cadres

4.2.1 Garanties

Ce projet n'a pas pour visée une mesure d'économie.

Le salaire nominal acquis le jour de la mise en œuvre est garanti. Il n'y aura aucune baisse de salaire individuelle.

La Municipalité entend mener ce projet en impliquant les partenaires sociaux tout au long du projet.

⁸Préavis N° 2007/23 du 12 avril 2007.

4.2.2 Champ d'application

Le nouveau système s'appliquera à l'ensemble du personnel de l'Administration communale, à l'exception de celles et ceux occupant des fonctions dites « hors périmètre ». Ces fonctions sont les suivantes :

- les fonctions du personnel en formation (apprenti-e-s, aspirant-e-s, stagiaires) ;
- les fonctions du personnel auxiliaire (RPAC art. 81) ;
- les fonctions des conseillers municipaux ;
- les fonctions dites aujourd'hui « hors classe » (par exemple : directeur fifres & tambours, directeur de l'orchestre, instituteur, médecin, organiste, surveillant de chauffage).

S'agissant du personnel de la Caisse de pensions, les fonctions de son effectif sont également incluses dans le projet. Une décision quant à la mise en œuvre des résultats sera à prendre ultérieurement.

4.2.3 Moratoire

Afin de mener à bien le projet « Equitas », la Municipalité a décidé le 6 juin 2008 d'instaurer un moratoire⁹ sur les fonctions IA-RPAC jusqu'à la mise en œuvre du projet. Cette décision a pour objectifs :

- d'éviter des décisions qui pourraient se révéler par la suite contradictoires ;
- de disposer d'un inventaire avant le début des travaux ;
- de concentrer les ressources du SPeL sur le projet.

La portée de ce moratoire concerne les opérations suivantes :

- création de fonctions ;
- modification de la collocation d'une fonction existante (fourchette classes début et classes fin) ;
- modification des règles de progression salariale.

4.3 Choix des prestataires

La Municipalité a porté son choix sur la société GFO Unternehmensberatung pour l'accompagner dans ce projet. Cette société dispose d'une méthode analytique d'évaluation des fonctions répondant aux critères retenus et d'une large expérience dans la mise en place de systèmes de rémunération dans les Administrations publiques. Elle accompagne le Canton de Vaud dans son projet de rémunération. Parmi ses nombreuses références, elle a épaulé avec succès la Ville de Zurich, dont la structure et l'organisation des métiers sont très proches de la Ville de Lausanne, et a également œuvré dans les organisations publiques suivantes : Hôpitaux de Neuchâtel, Canton de Lucerne, Ecoles Polytechniques Fédérales.

Le choix de la Municipalité a été soumis aux cinq associations du personnel lors de la séance du 25 juin 2008. Seul le SSP (Syndicat suisse des services publics) a émis des réserves quant au choix du mandataire.

4.4 Dotation en personnel

L'équipe de projet sera constituée par l'engagement de 5 personnes, toutes engagées sous contrat de droit privé avec une durée limitée à la durée du projet, estimée à 5 ans.

- 1 chef-fe de projet ;
- 3 chargé-e-s de recherche
- 1 assistant-e

⁹Communication aux chefs de service N° 6/2008.

Les missions principales seront :

- diriger l'équipe de projet ;
- planifier et coordonner les actions ;
- assurer le fonctionnement de la structure projet ;
- conduire des groupes d'évaluation des fonctions ;
- réaliser des simulations financières et des analyses de rémunération spécifiques ;
- documenter le projet ;
- soutenir le processus décisionnel ;
- élaborer la mise en œuvre du projet.

4.5 Aspects financiers

4.5.1 Conséquences budgétaires

Le coût de l'introduction du nouveau système sur la masse salariale variera en fonction de la date de son entrée en vigueur, au mieux le 1^{er} janvier 2013, et des différents paramètres du système de rémunération. L'augmentation de la masse salariale doit s'inscrire dans une fourchette allant de 1 % à 2 %.

Des simulations d'impact financier sur dix ans devront être effectuées dans le cadre du projet.

4.5.2 Compte d'attente

Le compte N° 1200.581.134, ouvert selon la communication au Conseil communal du 16 juillet 2007¹⁰ pour financer les études, enregistre, à ce jour, des engagements pour un montant global de Fr. 198'400.–. Il sera balancé par prélèvement sur la présente demande de crédit d'investissement.

4.6 Aspects réglementaires

La mise en œuvre du nouveau système nécessitera une réglementation claire et précise. Les dispositions réglementaires municipales doivent être révisées, notamment le Règlement pour le personnel de l'Administration communale (RPAC), le Règlement du Corps de police, ainsi que toutes les autres dispositions spécifiques.

4.7 Aspects informatiques

La gestion informatisée de l'ensemble des postes de travail est une étape nécessaire dans la réalisation du projet. Elle dotera la Ville d'un outil performant pour le suivi des modifications induites par le nouveau système. La gestion informatisée des fonctions IA-RPAC doit être enrichie et les données complétées dans la base actuelle PeopleSoft.

Concernant la nouvelle progression salariale, des adaptations des programmes informatiques seront obligatoires.

5. Consultation des partenaires

Les instances suivantes ont été consultées :

- l'Union du personnel des services industriels, UPSI ;
- l'Union des employés de l'Administration communale, UEACL ;
- l'Association des fonctionnaires de police de Lausanne, AFPL ;
- le Syndicat des services publics, SSP ;
- le Syndicat solidaires unitaires démocratiques, SUD.

¹⁰BCC N° 2/I, séance du 02.10.2007, pp. 93-94.

De février à juin 2008, la délégation municipale aux affaires du personnel a mis en consultation :

- les objectifs du projet ;
- l'entrée en matière ;
- le choix de la Municipalité quant à la méthode d'évaluation des fonctions ;
- le projet de structure de fonctionnement.

Le projet a globalement été bien accueilli par les partenaires consultés. Tous, sans exception, acceptent d'entrer en matière sur le projet et reconnaissent le bien-fondé d'une telle démarche. Certaines d'entre elles ont émis des souhaits particuliers : L' UPSI a rappelé son vœu que les inégalités énoncées dans la pétition «à travail égal, salaire égal! Non à un personnel à deux vitesses!» soient prises en considération et définitivement abandonnées.

L'AFPL a admis la nécessité pour le personnel communal de réfléchir à un nouveau système de rémunération.

Le syndicat SSP a émis les souhaits suivants :

- participation des fédérations du personnel à tous les niveaux de la structure du projet ;
- discussion sur le choix de la méthode ;
- mise en place d'une procédure de recours contre les décisions de classification prises par la Municipalité ;
- droit de consultation des dossiers d'évaluation.

Le syndicat SUD a émis les souhaits suivants :

- pouvoir se prononcer sur le choix de la méthode et sur le choix des intervenants dans les groupes de la structure projet ;
- recevoir une formation sur la méthode d'évaluation ;
- clarification de la structure projet ;
- pouvoir garder son indépendance vis-à-vis des décisions ;
- maintien d'une progression salariale attractive dans chaque fonction ;
- pas d'augmentation massive des postes de cadres.

La délégation municipale s'est engagée à répondre, par écrit, à chacun des points relevés par les partenaires sociaux. De plus, elle les a assurés qu'elle souhaitait agir avec eux de façon transparente.

6. Aspects financiers

6.1 Récapitulatif des investissements

Le montant nécessaire à la réalisation de l'ensemble des opérations décrites dans le cadre du présent préavis se présente de la façon suivante :

Ressources externes		
Prestataire principal	1'140'000	
Autres prestataires	300'000	
Logiciels/redevances de simulation salariale/gestion documentaire	60'000	
Provision pour imprévus	50'000	
Compte d'attente		
Reprise des dépenses sur le compte d'attente	250'000	
Francs		1'800'000

Les dépenses ci-dessus figurent dans le plan des investissements pour les années 2009 à 2012 pour un montant de Fr. 1'800'000.-.

6.2 Crédit spécial

Les dépenses de fonctionnement seront portées au budget, dès 2010. Pour l'année 2009, un crédit spécial de Fr. 506'800.- est demandé pour l'engagement et la mise en place de l'équipe «projet».

6.3 Conséquences sur le budget

Les charges financières, calculées selon la méthode de l'annuité constante, avec un taux d'intérêt de 4% et une durée d'amortissement de cinq ans, s'élèvent à Fr. 404'300.–, alors que les charges d'exploitation sont évaluées à Fr. 675'734.–.

6.4 Conclusions

Fondée sur ce qui précède, la Municipalité vous prie, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

Le Conseil communal de Lausanne,

vu le préavis N° 2008/38 de la Municipalité, du 26 septembre 2008 ;
ouï le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire ;
considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. d'approuver la mise en œuvre du projet « Equitas », « Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux » selon les objectifs fixés dans ce rapport ;
2. d'accepter de créer une équipe de projet « Equitas » et de la doter de cinq équivalents plein temps ;
3. d'allouer à cet effet :
 - a) un crédit spécial de fonctionnement pour l'exercice 2009 d'un montant total de Fr. 506'800.– à porter en augmentation des rubriques suivantes :

1200.301	Traitements	383'800.–
1200.303	Cotisations aux assurances sociales	28'500.–
1200.304	Cotisations à la Caisse de pensions	68'000.–
1200.309	Autres charges de personnel	2'000.–
1200.310	Imprimés et fournitures de bureau	1'500.–
1200.311	Achats d'objets mobiliers et d'installations	20'000.–
1200.316	Loyers et redevances d'utilisation	2'000.–
1200.317	Déplacements, débours, dédommagements	1'000.–

- b) un crédit spécial d'un montant de Fr. 10'000.– à porter en augmentation des autorisations d'achats informatiques pour l'exercice 2009 ;
4. d'allouer à la Municipalité un crédit d'investissement du patrimoine administratif de Fr. 1'800'000.– pour la réalisation du projet mentionné sous chiffre 1 ;
5. d'amortir annuellement le crédit prévu sous chiffre 4 à raison de Fr. 360'000.– par la rubrique 1200.331 du Service du personnel ;
6. de faire figurer sous la rubrique 1200.390 les intérêts relatifs aux dépenses découlant du crédit susmentionné ;
7. de balancer le compte d'attente N° 1200.581.134, ouvert pour financer la phase d'étude préalable, par prélèvement sur le crédit prévu au chiffre 4.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic :
Daniel Brélaz

Le secrétaire :
Philippe Meystre

Rapport

Membres de la commission : M. Claude-Alain Voiblet (UDC), rapporteur, M. Maurice Calame (LE), M. Jean-Marie Chautems (Soc.), M^{me} Andrea Eggli (AGT), M^{me} Martine Fiora-Guttman (LE), M^{me} Sylvie Freymond (Les Verts), M. Xavier de Haller (LE), M. Roland Ostermann (Les Verts), M. Jacques-Etienne Rastorfer (Soc.), M^{me} Rebecca Ruiz (Soc.), M. Serge Segura (LE), M^{me} Maria Velasco (Les Verts).

Municipalité : M. Daniel Brélaz, syndic.

Rapport photocopié de M. Claude-Alain Voiblet (UDC), rapporteur : – La commission a siégé à quatre reprises, soit le 20 novembre 2008, les 13 et 23 janvier 2009 ainsi que le 6 février 2009, à l'Hôtel de Ville de Lausanne.

Composition de la commission : M. Claude-Alain Voiblet, UDC, rapporteur ; M^{me} Andrea Eggli, AGT, M^{me} Martine Fiora-Guttman, LE, M^{me} Sylvie Freymond, ECO, M^{me} Rebecca Ruiz, SOC, M^{me} Maria Velasco, ECO, M. Maurice Calame, LE, M. Jean-Marc Chautems, SOC, M. Xavier de Haller, LE, M. Roland Ostermann, ECO, M. Jacques-Etienne Rastorfer, SOC, M. Serge Segura, LE.

Les membres de la Municipalité et de l'Administration qui ont participé aux séances de la commission : M. Daniel Brélaz, syndic, M^{me} Christine Ruef-Bayiha, responsable de l'Unité de pilotage du projet au SPeL, M. Jean Borloz, Chef de service du SPeL.

C'est M^{me} Laura Ibarra, assistante, qui s'est chargée des notes de nos quatre séances ; nous la remercions pour la qualité de son travail.

Les travaux de la commission

En introduction à ses travaux, la commission prend connaissance des informations complémentaires fournies par le représentant de la Municipalité. Il est mentionné que le préavis concernant le projet Equitas est le fruit d'une importante démarche entre une délégation municipale et les partenaires sociaux. Les sujets tels que la nécessité de revoir la grille des salaires, la pénibilité engendrée par le travail dans certaines fonctions, l'égalité entre les femmes et les hommes, le respect des droits acquis ou le choix de la méthode ont fait l'objet de nombreuses discussions. Le projet soulèvera de nombreuses réactions, mais la Municipalité est confiante et elle pense que ce dernier pourra aboutir. Sans préjuger de la situation que connaîtra la Ville de Lausanne dans quatre ans, le coût induit par le projet sur la masse salariale pourrait avoisiner les Fr. 15 millions.

A la lecture du préavis, les premières réflexions de la commission ont pour base la problématique des annuités. La commission prend acte qu'en principe tous les collaborateurs ont un entretien de collaboration, puis les commissaires sont orientés sur les collaborateurs qui reçoivent des indemnités et ceux qui touchent des primes, par exemple

pour les inconvénients de fonction. Avec le nouveau système, le nombre de classes de l'échelle des salaires sera réduit, mais le nombre définitif devra encore être déterminé. La commission s'intéresse ensuite à la disparition des paliers d'attente : le nouveau système devra permettre aux collaborateurs de progresser de manière constante à l'intérieur d'une même classe. A ce stade, les commissaires évoquent l'accompagnement du projet par les partenaires sociaux lors des différentes étapes, notamment celles de l'évaluation des fonctions et de la méthode analytique.

Dans le cadre de ses discussions, la commission évoque aussi l'impact direct du projet sur la Caisse de pensions CPCL et, selon les commissaires, cet impact doit être mentionné dans le préavis. Ainsi, les commissaires proposent d'intégrer dans les études les conséquences financières pour la Caisse de pensions.

Les commissaires prennent connaissance du profil des membres et de la composition des groupes de notation, l'important est la meilleure représentativité possible des métiers présents au sein des services de la Ville. La méthode choisie doit veiller à ne pas produire de discrimination à l'égard des genres, la composition doit aussi clairement viser la parité entre les femmes et les hommes. Il s'agira en finalité de tendre vers une représentation à la fois paritaire et représentative des métiers.

Le choix du prestataire choisi par la Municipalité pour l'accompagnement du projet est longuement débattu, notamment suite aux problèmes rencontrés par cette même société dans la conduite du projet similaire mené par le Canton de Vaud. Le représentant de la Municipalité précise que la stratégie de communication, le choix du moment ou la manière de communiquer seront du ressort exclusif de l'exécutif.

Le préavis fait mention d'une augmentation de 1 à 2% de la masse salariale si ce nouveau système devait être mis en œuvre. Il est aussi précisé que l'augmentation du nombre de postes représente, ces dernières années à Lausanne, des augmentations de plus de 2% par année. A noter encore selon la Municipalité qu'il devrait y avoir un effet de bosse initial ne dépassant pas les 3%.

La commission a consacré une séance à la présentation de la structure de fonctionnement du projet et à l'étude de l'offre de la société GFO. La démarche choisie s'inspire de la structure mise sur pied au sein du Corps de police dans le cadre du projet du «Nouveau statut des policières et policiers de Lausanne». La commission s'est directement intéressée à la composition et au rôle du Comité de pilotage, des Groupes Interaction Partenaires Sociaux (GIPS), du Comité de conduite ainsi que de l'équipe de projet.

Dans le cadre de son travail, la commission mentionne que l'approbation des objectifs de ce projet n'est pas à comprendre comme un engagement de ladite commission pour l'introduction d'un salaire au mérite. Le représentant de la Municipalité précise que l'adoption des objectifs du

préavis par les membres de la commission serait un engagement à la mise en place d'un système de partenariat avec les associations professionnelles.

La commission a encore débattu des voies de recours contre le nouveau système de rémunération ainsi que la possibilité d'envisager une instance de recours interne en lien direct avec le projet Equitas. Une majorité des commissaires arrive à la conclusion que si une telle démarche devait être entreprise, elle ferait l'objet du prochain préavis concernant cet objet. Au final, la commission prend acte qu'un recours au Tribunal administratif reste de toute manière possible. Plusieurs commissaires invitent alors la Municipalité à mener une réflexion sur la mise en place d'une instance de recours.

Dans ses travaux, la commission s'est aussi préoccupée des problèmes qui ont miné la démarche du nouveau système de rémunération à l'échelon cantonal, mais la commission constate rapidement que la démarche de la Ville de Lausanne n'est pas comparable à celle du Canton.

La commission s'est intéressée ensuite à la situation actuelle et future de certains emplois occupés par des femmes et des hommes. Certains commissaires évoquent des différences au niveau des fonctions, occupées majoritairement par des hommes ou par des femmes, dans l'application du système actuel. Cette discussion conduit à une proposition d'amendement en vue de mener une étude sur les effets du nouveau système dans le domaine de l'égalité hommes et femmes.

Toutefois, la commission prend acte que le problème réside surtout au niveau de professions typiquement féminines qui sont parfois moins bien traitées que les professions masculines présentant les mêmes caractéristiques. La déléguée à l'égalité devra s'assurer que ces inégalités ne se reproduisent pas dans le nouveau système de rémunération, mais finalement la commission estime que ce travail devrait être attesté par un tiers.

Les commissaires prennent acte que la différence importante entre l'offre établie par la société GFO et le montant porté dans le préavis est due à l'élaboration préalable de ce dernier, à l'enregistrement de l'offre et au fait que les prix indiqués dans l'offre ne comprennent pas la TVA. Après discussion, la commission estime cependant que le montant alloué au prestataire dans le cadre de ce préavis est trop élevé. La commission souhaite déduire Fr. 100'000.- du montant prévu à la conclusion 4 du préavis.

La commission tient à clarifier le contenu du crédit spécial de fonctionnement qui comprend aussi les frais d'achat d'objets mobiliers et les installations lors de la première année. Le montant de Fr. 506'800.- concernant l'année 2009 est une estimation qui va dépendre de la date effective de lancement du projet.

Un débat très large s'ouvre concernant la première conclusion du préavis. La discussion tourne autour de la prise en

compte du salaire au mérite par le nouveau système qui doit découler de la mise en œuvre de ce préavis. La Municipalité informe la commission que les associations professionnelles consultées ont admis l'étude d'une progression annuelle « composite ».

A noter que Andrea Egli, Martine Fiora-Guttman, Rebecca Ruiz, Maria Velasco, Jean-Marc Chautems, Roland Ostermann, Jacques-Etienne Rastorfer, Serge Segura et Claude-Alain Voiblet étaient présents lors du vote des conclusions par la commission.

En finalité, deux propositions d'amendements sont mises au vote au sein de la commission.

Première proposition d'amendement: « d'approuver la mise en œuvre du projet Equitas ».

« « Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux » en collaboration constante avec les partenaires sociaux, dans le respect des principes de progression des salaires individuels tels que définis par les articles 36 al. 1 et 2 (excepté le nombre d'années de progression ordinaire), et 38 du RPAC actuellement en vigueur ».

Deuxième proposition d'amendement: « d'approuver la mise en œuvre du projet Equitas ».

« « Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux » selon les objectifs fixés dans ce rapport et en collaboration constante avec les partenaires sociaux, dans le respect des principes de progression des salaires individuels tels que définis par les articles 36 al. 1 et 2 (excepté le nombre d'années de progression ordinaire et la progression linéaire), et 37 et 38 du RPAC actuellement en vigueur ».

Au vote, la commission a porté son choix sur la deuxième proposition par 5 voix pour, une voix contre et 3 abstentions. Après ce premier vote, le représentant de la Municipalité peut se rallier à la proposition retenue par la commission. Confronté à la proposition initiale de la Municipalité, la commission approuve le deuxième amendement ci-dessus par 5 voix, contre 1 opposition et 3 abstentions.

La Commission a voté les conclusions de la manière suivante:

Conclusion 1a: « d'approuver la mise en œuvre du projet amendée < Equitas > », « « Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux » selon les objectifs fixés par le rapport et en collaboration constante avec les partenaires sociaux, dans le respect des principes de progression des salaires individuels tels que définis par les articles 36 al. 1 et 2 (excepté le nombre d'années de progression ordinaire et la progression linéaire), et 37 et 38 du RPAC actuellement en vigueur ».

La conclusion amendée est approuvée par 5 voix, contre 1 opposition et 3 abstentions.

Conclusion 1b: «de demander à la Municipalité d'intégrer, nouvelle dans les études, les conséquences financières pour la Caisse de pensions de la Ville de Lausanne (CPCL)».

Cette nouvelle conclusion 1b est approuvée à l'unanimité.

Conclusion 1c: «de demander à la Municipalité d'infomer nouvelle le Conseil communal du déroulement des travaux relatifs au projet Equitas par un compte rendu annexé au rapport de gestion municipal».

Cette nouvelle conclusion 1c est approuvée à l'unanimité.

Conclusion 1d: «de demander à la Municipalité de man-dater un bureau indépendant (Bureau de l'égalité cantonal, expert de l'UNIL ou autre) pour effectuer une analyse des effets d'Equitas sur les fonctions occupées majoritairement par des femmes, dont les conclusions accompagneront le rapport final».

Cette nouvelle conclusion est approuvée par 6 voix pour et 3 abstentions.

La conclusion 2 est approuvée à l'unanimité.

La conclusion 3 est approuvée à l'unanimité.

Conclusion 4: «d'allouer à la Municipalité un crédit amendée d'investissement du patrimoine administratif de Fr. 1'700'000.– pour la réalisation du projet mentionné sous chiffre 1».

La conclusion 4 amendée est approuvée à l'unanimité.

Conclusion 5: «d'amortir annuellement le crédit prévu amendée sous chiffre 4 à raison de Fr. 340'000.– par la rubrique 1200.331 du Service du personnel».

Cette conclusion est approuvée à l'unanimité.

La conclusion 6 est approuvée à l'unanimité.

La conclusion 7 est approuvée à l'unanimité.

L'ensemble du préavis amendé est accepté à l'unanimité des membres de la commission présents lors de la dernière séance du 6 février 2009.

Le président: – Monsieur le rapporteur, avez-vous quelque chose à ajouter à votre rapport ?

M. Claude-Alain Voiblet (UDC), rapporteur: – Oui, Monsieur le Président.

Permettez-moi un bref commentaire sur les travaux de la commission. Le nouveau système de rémunération des fonctionnaires, notamment l'étude proposée, à mettre en œuvre sous le nom d'«Equitas», a occupé notre commission à quatre reprises. Nous avons fait quelques amendements aux conclusions.

Tout d'abord nous avons pris note que le préavis proposé était le fruit d'une importante démarche de collaboration entre la délégation municipale et les partenaires sociaux. C'est important de le relever. Nous avons aussi obtenu une information sur le coût approximatif de la démarche lorsque le système sera en place. La Municipalité nous a indiqué qu'il pourrait avoisiner les Fr. 15 millions. Autre élément important: dans le cadre du nouveau système, le nombre de classes sera réduit, notamment pour l'échelle des salaires. On ne connaît pas encore aujourd'hui le nombre de classes qui aura cours, c'est le travail demandé par ce préavis qui donnera la réponse.

Il est aussi important de mentionner que, par la suite, les collaborateurs pourront progresser de manière constante à l'intérieur d'une même classe. C'est du moins le système proposé. En commission, nous avons proposé un amendement sur les incidences de ce rapport-préavis sur la Caisse de pensions de notre Ville. Nous avons une proposition à vous faire.

Nous avons aussi discuté largement du choix du prestataire proposé par la Municipalité. En effet, c'est le même qui a réalisé ce travail pour le Canton. Les inquiétudes de la commission portaient sur le fait qu'il y a eu des situations difficiles entre le Canton et ses collaborateurs. Nous souhaitions savoir si nous n'allions pas au devant de problèmes. La Municipalité nous a rassurés sur ce point en mentionnant que la stratégie de communication sera maîtrisée par l'Exécutif communal. Ce n'est pas le bureau mandaté qui en sera chargé.

Un autre aspect qui a occupé notre commission et fait l'objet de modifications des conclusions, c'est que la Municipalité a rédigé le préavis sur la base d'une offre préliminaire de la société qui s'occupera du suivi, en collaboration avec nos Autorités. Or, il n'a pas été tenu compte de l'offre définitive, mais d'une démarche préliminaire. Nous avons constaté que, par rapport au projet, la dépense demandée était supérieure de Fr. 100'000.– à ce qui aurait pu être mentionné dans le préavis. La commission a réduit le coût total de Fr. 100'000.–, vous le verrez dans les conclusions.

Enfin, nous avons eu une discussion intéressante sur la prise en compte ou non du salaire au mérite dans le nouveau système. Vous avez pu découvrir dans vos groupes les réactions de la commission sur cet aspect.

Voilà, Monsieur le Président, ce que je voulais dire en complément à mon rapport. Je me permettrai de donner les considérations concernant les conclusions.

Le président : – Je vous remercie pour ce résumé des travaux de la commission. J'ouvre la discussion sur ce rapport. Je ne le fragmente pas en différents chapitres, cela me semble un tout, cohérent ou pas, selon qui le juge.

Discussion

M^{me} Nicole Grin (LE) : – LausannEnsemble ne s'oppose pas au principe de modifier le système de rémunération des fonctionnaires communaux. Une partie du groupe est cependant dubitative sur les investissements à consentir pour cette opération. Elle constate en effet que, depuis 2007, l'Unité d'évaluation et de conseil a mené un important travail d'analyse qui lui a permis de dresser l'état des lieux de la situation actuelle. L'enquête externe que l'unité a menée auprès de cinq villes suisses, Genève, Neuchâtel, Fribourg, Bienne et Berne, lui a fourni de très nombreuses données comparatives et des renseignements intéressants sur la méthode utilisée. En outre, le choix du mandataire ayant conduit l'expérience DecfoSysrem à l'Etat de Vaud devrait lui permettre d'éviter certains écueils rencontrés par l'Administration cantonale dans la gestion de son projet.

Dès lors, une partie du groupe LausannEnsemble s'étonne qu'en plus des cinq postes supplémentaires engagés pour cinq ans et financés par le budget ordinaire, il faille encore ajouter un crédit de Fr. 1,8 million pour financer cette mission d'accompagnement du consultant, ramené à Fr. 1,7 million par la commission. Cela revient à payer Fr. 340'000.– par année ce consultant, ce qui représente l'équivalent de trois EPT. Le travail est-il si colossal qu'il faille l'équivalent de huit EPT pour le réaliser, les cinq postes supplémentaires et les trois du consultant? L'Administration ne pouvait-elle pas dégager des ressources au sein du Service du personnel, voire de l'Unité d'évaluation et de conseil, pour réduire les coûts de l'opération?

Pour cette raison et notamment à cause des imprécisions relatives à l'implication réelle des forces de l'Administration dans la conduite de ce projet, une partie non négligeable du groupe LausannEnsemble s'abstiendra au moment du vote des conclusions de ce préavis.

M^{me} Rebecca Ruiz (Soc.) : – Je souhaite ici exprimer le soutien du Parti socialiste lausannois à ce préavis, dont l'ampleur en termes financiers, en termes de temps à investir et en termes de changements pour les salariés de la Ville est très importante.

Le soutien du PS à ce projet repose avant tout sur les objectifs qu'il vise, à savoir la garantie d'une égalité salariale entre hommes et femmes et l'équité du système. Celui-ci est actuellement mis à mal par les très nombreuses fonctions que connaît l'Administration, par le nombre élevé de combinaisons de collocations et par l'hétérogénéité des

amplitudes de progression des classes. Le système actuel est compliqué à gérer et crée des discriminations. La volonté de l'améliorer est donc louable, encore faut-il le faire de la façon la plus optimale qui soit.

Aussi, si les commissaires socialistes ont approuvé d'emblée les objectifs qui fondent ce préavis, nous avons par ailleurs exigé un certain nombre de garanties durant les travaux de la commission. Nous avons également déposé des amendements visant à optimiser le développement et la mise en place du projet Equitas.

Permettez moi de revenir sur certains de ces points. Mon collègue Jacques-Etienne Rastorfer en évoquera d'autres.

Ma première remarque concerne l'amendement à la première conclusion que vous soumet la commission, et que je vous encourage à soutenir. J'ai personnellement déposé cet amendement pour deux raisons.

La première concerne l'implication des partenaires sociaux dans l'accompagnement du projet dans ses différentes étapes, afin d'éviter les situations conflictuelles survenues au Canton dans le cadre du projet DecfoSysrem. Puisque le syndic a garanti la consultation des partenaires durant les différentes étapes du projet Equitas, et qu'il ne s'est pas opposé à faire figurer cet aspect dans les conclusions du préavis, j'ai souhaité amender cette première conclusion dans ce sens.

Ma deuxième motivation à amender cette conclusion tient au fait que le préavis inscrit clairement le principe d'une part du salaire liée au mérite. Du moins, il ne précise pas la proportion entre la part du salaire liée à l'expérience et l'autre, liée à la prestation. Ce flou est problématique, car, même si le système actuel permet déjà le principe du salaire au mérite par le biais de doubles annuités, par exemple, l'absence de précision dans le préavis sur la proportion que je viens d'évoquer permet, potentiellement du moins, d'aller encore plus loin que ce qui se fait déjà en la matière. C'est pourquoi l'amendement qui vous est soumis fait référence aux articles 36 al. 1 et 2, 37 et 38 du RPAC, qui définissent les pratiques actuellement en vigueur, qu'il ne faudrait pas étendre davantage ou généraliser. Pour le Parti socialiste, le salaire au mérite doit être combattu, pour les effets pervers qu'il induit dans les Administrations, les inégalités et la hiérarchisation qu'il crée entre et parmi les employés.

Ma deuxième remarque concerne le prestataire choisi par la Municipalité pour l'accompagner dans ce projet. Plusieurs commissaires se sont interrogés sur le bien-fondé de faire appel au même prestataire que celui qui a développé Decfo, au vu aussi des nombreux problèmes rencontrés. A cette question, le syndic a répondu que les problèmes de communication rencontrés au niveau cantonal ne tenaient pas à l'entreprise et à ce qu'elle avait décidé de communiquer ou non, mais bien à l'Exécutif qui mandate et qui est seul à décider du moment et de la manière de communiquer.

Nous prenons donc note de la volonté de M. Brélaz de veiller à ce que la communication auprès des partenaires sociaux et des employés se fasse de la meilleure façon possible et dans de bonnes conditions.

Pour les différentes raisons évoquées, je vous encourage donc à soutenir les amendements votés par la majorité de la commission, ainsi que le préavis tel qu'amendé.

M. Jacques-Etienne Rastorfer (Soc.): – En complément de ce qu'a dit ma présidente de parti, j'ajouterai quelques mots.

Dans quelques instants, nous adopterons le préavis Equitas, avec quelques amendements proposés par la commission qui a étudié le préavis municipal au cours de quatre séances. Un point très important dans ce préavis est la réduction des inéquités dans les salaires des femmes et des hommes au sein de l'Administration communale. Ce projet fait suite à une étude entreprise en 2003 déjà par une commission présidée par la déléguée à l'égalité de la Ville de Lausanne. Son rapport «Politique de l'égalité entre femmes et hommes dans l'Administration communale» a été étudié et adopté en automne 2005 par la Municipalité. Il indique notamment que certaines fonctions, majoritairement exercées par des femmes, sont défavorisées par rapport à des fonctions majoritairement occupées par des hommes, alors même que la formation est de niveau similaire et que d'autres composantes sont comparables. C'est afin de réduire ces inégalités qu'une conclusion de ce rapport prévoyait la refonte totale de la classification des fonctions sur des critères plus équitables. Ce préavis nous propose d'entreprendre cette action. Pour assurer que ce but sera effectivement atteint, la commission a souhaité qu'une expertise indépendante soit faite à l'issue des travaux. Ce sera la conclusion 1 d nouvelle.

Ce préavis a aussi une grande importance pour le Conseil communal, qui est associé maintenant à la détermination des objectifs poursuivis et à l'organisation générale des travaux. Nous n'y participerons plus ensuite jusqu'au terme des travaux, en 2013, où les résultats nous seront soumis. Pour être informés tout au long de ces cinq années, la commission a ajouté une conclusion qui organise l'information nécessaire du Conseil communal par un compte rendu dans le rapport de gestion annuel de la Municipalité.

De plus, nous avons souhaité – mais cela figurait déjà dans les propositions municipales – que les partenaires sociaux soient véritablement associés tout au long des travaux. Nous avons reçu la garantie qu'un des points qui avaient fait problème au niveau cantonal, à savoir la «boîte noire» du consultant, pourrait être ouverte et que les éléments permettant le calcul des différentes fonctions pourraient être communiqués aux partenaires. Le syndic nous l'a assuré.

Ensuite, nous nous sommes occupés des travaux durant les cinq années à venir. Le Conseil communal, je le rappelle, n'y participera pas directement. Un point important

concerne les cinq personnes engagées spécialement par le Service du personnel, uniquement pour la durée du projet. Il nous semble absolument indispensable qu'au terme des travaux, au moment où les simulations et les calculs devront être faits, durant des négociations avec les partenaires sociaux, ces personnes soient en place et ne soient pas sur le départ. Nous comptons sur la Municipalité pour organiser les contrats de travail et prendre les garanties nécessaires afin que ces personnes restent effectivement jusqu'au terme de leur contrat.

Enfin, parce qu'il est toujours plus prudent de mettre par écrit, afin de garder les traces de notre présent débat, ce qui a été admis par tous, par le syndic et donc par la Municipalité en commission, je tiens à réaffirmer que les employés de l'Administration communale ont la garantie de leur salaire, il sera maintenu quoi qu'il arrive à leur fonction. De plus, ce n'est pas simplement le salaire nominal, mais il sera indexé autant que les salaires de l'Administration le seront. C'est un point qu'il est préférable d'inscrire maintenant où il ne fait pas désaccord plutôt que d'avoir un sujet de polémique dans quatre ou cinq ans.

La commission a donc proposé quelques amendements. Cela ne doit pas cacher que le préavis soumis par la Municipalité est de grande qualité. Il est, de plus, courageux. Il est courageux d'entreprendre une telle démarche alors même que le Canton finit une opération DecfoSysrem dans la douleur. Des politiciens frileux ou dont l'ambition serait limitée à un confort personnel pour une fin de mandat tranquille, comme certains veulent les faire apparaître, ne s'engageraient pas dans pareille entreprise. C'est ici, au contraire, un geste politique noble, qui consiste à agir pour changer la vie en œuvrant dans la marge d'action existante. Ici, notamment en réduisant les inéquités dans les salaires entre les femmes et les hommes.

Pour toutes ces raisons, évidemment, nous soutiendrons le projet Equitas.

M. Jean-Luc Chollet (UDC): – Le DecfoSysrem façon Hôtel de Ville ne risque pas de s'enliser dans les méandres d'un flot de recours, puisqu'il ne compte que des gagnants!

Sachant que l'argument fréquemment adressé par les adversaires de Decfo est la démotivation, notre groupe se réjouit par avance d'une motivation renouvelée des quelque 4400 fonctionnaires communaux. Il réserve cependant quelques reculs par rapport à certains amendements au sujet desquels nous aurons à nous prononcer. J'y reviendrai en temps voulu.

M. Charles-Denis Perrin (LE): – Je n'ai pas trouvé dans le rapport, mais peut-être ai-je mal lu, la manière dont cela a été mis en appel d'offre public. J'aurais aimé être rassuré, et savoir que c'était véritablement le meilleur prestataire, que l'offre était la plus avantageuse, tant du point de vue financier que de l'expérience. Est-ce que le syndic pourrait nous donner quelques garanties à ce sujet?

Le président : – Nous lui passerons la parole dans un moment, mais nous continuons avec quelques interventions.

M. Serge Segura (LE) : – Enfin, enfin, on voit une volonté de transformer un système complexe en quelque chose de compréhensible! Ça, c'est le bon point, le principal bon point du projet Equitas. La difficulté, naturellement, est que le préavis qui nous est soumis n'est pas un préavis d'intention. Ce n'est pas non plus un préavis de fond. Il dit qu'une étude sera mise en œuvre qui, elle, aboutira à un projet qui sera discuté avec une multitude de partenaires.

Evidemment, comme l'ont souligné nos estimables collègues socialistes, c'est plutôt le préavis de tous les dangers plutôt que le préavis rassurant auquel nous sommes habitués et qui nous permet de ronronner. Dans ce cadre, le groupe LausannEnsemble et ceux de ses membres qui ont siégé dans la commission ont aussi fait valoir diverses craintes, respectivement divers désirs par rapport au projet final.

Nous désirons, et nous insistons sur ce point, que le projet soit le plus ouvert possible. Nous ne voulons pas écarter aujourd'hui – contrairement à certains membres du Conseil – des possibilités qui permettraient à la Ville d'élaborer un projet cohérent de plateforme salariale pour ses employés. Dans ce cadre, cela nous paraît essentiel, le projet doit tenir compte des impacts sur la Caisse de pensions dont on parle beaucoup ces temps. Il aura probablement des effets insoupçonnés et énormes. Nous avons fait passer un amendement dans ce sens en commission et nous vous invitons à le soutenir.

Au regard de l'éventail de possibilités qu'offre ce préavis, nous sommes aussi favorables à ce que des informations régulières soient fournies au Conseil. Nous l'avions d'ailleurs dit en commission.

Un point fondamental, qui n'a pas encore été abordé, car personne ne veut en parler, est que le projet Equitas vise à réformer le système salarial et non à augmenter la masse salariale. Nous comprenons la nécessité d'une augmentation des salaires pendant une période de transition, dans la mesure où tous les statuts les plus favorables seront utilisés. Je tiens à citer ce point, parce que nous sommes pour la garantie des salaires. Pas forcément en termes de carrière, ce qui est absolument impossible – le syndic l'a d'ailleurs dit en commission – mais pour la garantie des salaires telle qu'ils figureront au moment de la transformation du système. Si nous sommes d'accord avec cette garantie, nous ne désirons pas que le projet serve de bouclier à une augmentation générale des salaires de la fonction publique. Revaloriser les fonctions qui en ont besoin, oui, mais pas d'augmentation générale.

Dans ce cadre, je m'oppose clairement aux propos de M^{me} Ruiz. Nous sommes fermes sur la position que le salaire au mérite doit être intégré dans le projet Equitas. Il

figure d'ailleurs dans le statut actuel de notre personnel et il n'y a pas lieu d'en changer, au moins dans la mesure où il y figure. Sans salaire au mérite, on ne valorise pas certains talents. Il est désolant de ne pas pouvoir valoriser autrement que par un gentil merci à la fin de la journée les vrais talents qui travaillent dans l'Administration communale. Ils doivent l'être et peuvent l'être par des moyens financiers, notamment la double annuité. A défaut, ces talents nous quitteront. Dans la période actuelle, il est probable qu'un grand nombre de personnes voudront travailler dans l'Administration communale. En période de haute conjoncture, c'est l'inverse qui se passe, ce sont les meilleurs qui partent en premier. Donc j'insiste: les Libéraux, les Radicaux et le PDC désirent que ces aspects soient intégrés dans les réflexions et dans le prochain statut.

Enfin, je reviens sur un dernier élément évoqué en commission et qui me paraît important. J'encourage la Municipalité à envisager quelques réformes de la structure de projet, qui me paraît très lourde. De nombreux organes y figurent, dont certains ont à l'évidence des fonctions redondantes. Il ne s'agit pas seulement de faire des économies, mais de permettre au système d'être le plus souple possible afin d'arriver à des résultats dynamiques et à une circulation de l'information qui le soit aussi. J'encourage la Municipalité à supprimer l'un ou l'autre des échelons afin de simplifier l'ensemble.

Je voterai ce préavis, comme une partie du groupe LausannEnsemble, dans la mesure où je pars du principe que la Municipalité manifeste un esprit ouvert sur ce que sera le futur statut lausannois du personnel. Nous reviendrons éventuellement, au moment du préavis final, avec des amendements ou des discussions sur des points particuliers. Je précise ici que l'approbation d'aujourd'hui n'entraîne pas celle du projet final, qui pourrait ne pas nous convenir du tout.

M^{me} Andrea Egli (AGT) : – Equitas, un nouveau système de rémunération des fonctionnaires: à quoi bon? Nous ne l'avons pas encore compris... Sauf que c'est dans l'air du temps: le management efficace, à la place d'une réflexion sur les services publics et les besoins des usagers.

Revoir la grille des salaires est un souhait de la Municipalité. Le point positif est qu'elle s'est donné la peine de discuter avec les syndicats et qu'elle a accepté leur représentation dans les groupes de travail. Nous l'encourageons à continuer dans cette voie jusqu'à la fin de ce projet. Et au-delà!

La pénibilité au travail sera l'un des critères. Mais elle n'est pas que physique, et nous espérons que la Municipalité tiendra compte d'autres formes. L'égalité entre femmes et hommes sera aussi un critère. La déléguée à l'égalité de la Ville fera partie des groupes de travail. C'est aussi un bon point. L'amendement que nous proposons permettra de vérifier qu'il n'y a pas trop de disparités, que le travail a été bien fait. Nous le recommandons à vos suffrages.

Il y a cependant aussi quelques mauvais points. Un des principaux est le fait d'avoir choisi la société GFO. Il y a eu davantage de collectivités publiques qui ont subi des retours fâcheux après les évaluations réalisées par cette entreprise qu'avec Abakaba. Pourquoi avoir choisi la plus problématique des deux ? C'est dommage ! On voit bien les problèmes qu'a rencontrés le Canton de Vaud après la reclassification de ses fonctions.

Plus grave est la question du salaire au mérite. Nous sommes opposés à toute mesure dans ce sens, contrairement à M. Segura. Le système actuel permet déjà de récompenser des mérites spéciaux des collaborateurs par le versement d'une annuité supplémentaire, ou par le passage à une classe supérieure. Nous ne voyons pas l'intérêt d'introduire des possibilités supplémentaires. Nous demandons à la Municipalité de tenir compte tout particulièrement de cet aspect et de s'engager publiquement à le faire. L'amendement du groupe socialiste le garantit en partie et nous le soutiendrons.

Enfin, le besoin d'un organe de recours. L'ultime recours est bien sûr le Tribunal administratif, mais avant d'en arriver là, il faut imaginer une autre voie. La Municipalité devrait ce soir s'engager à mettre sur pied un organe de recours avant le Tribunal administratif. Le règlement et la composition de cet organe serait discuté paritairement avec les partenaires sociaux et annoncé lors du prochain préavis sur Equitas. Le projet fribourgeois EVALFRI prévoit que la commission paritaire peut recevoir les recourants – collaborateur ou association professionnelle – pour consultation du dossier, ce qui leur permet de faire valoir leurs remarques ou de retirer le recours. Le Conseil d'Etat se prononce par la suite et il reste encore la possibilité d'un recours au Tribunal cantonal. Nous en donnerons tout à l'heure copie à la Municipalité.

Vous l'aurez compris, A Gauche Toute ! n'est pas séduit par ce préavis. Il a été amélioré avec les amendements introduits. Le vote de ces amendements ainsi que l'engagement de la Municipalité pour un organe de recours inciteront une majorité du groupe à approuver le préavis ou à s'abstenir.

M. Roland Ostermann (Les Verts) : – M. Segura s'est tout à l'heure fait le chantre du salaire au mérite. Il est évident que si on introduit le salaire au mérite dans l'Administration communale, on pourra aussi l'introduire dans l'Administration cantonale. Ce sera même une nécessité. J'aimerais que, pendant la pause, M. Segura m'indique quels seront ses critères pour juger des mérites des pasteurs. (*Rires. Rumeurs.*)

Il n'est pas souhaitable que nous arrêtons ce soir une modalité fine de rémunération des fonctionnaires et que nous les fixions dans nos conclusions. C'est pourtant ce que propose en partie la conclusion 1a de la commission.

Le but de l'étude, c'est le remplacement d'un système devenu foisonnant, obscur et inéquitable à certains égards. Il faut donc éviter d'en reproduire les défauts. C'est ce

qu'entraîne la conclusion 1a en maintenant une pincée de salaire au mérite par l'octroi possible, par exemple, d'une double annuité.

Tout d'abord, il ne me paraît pas judicieux d'introduire des éléments de salaire au mérite dans un système de progression salariale fondé sur une échelle qui doit donner des gages de transparence, d'équité et d'uniformité. Autrement dit, le système doit échapper à l'arbitraire de ce qui fait appel « au bon vouloir du supérieur hiérarchique », comme le dit le préavis.

Pour qui n'est pas bien en cour, peut-être parce que son excellent travail est une critique indirecte de celui du chef, n'est-il pas frustrant, alors, de voir que plus médiocre est récompensé ? N'est-il pas plus réconfortant de se dire que si son engagement n'est pas récompensé financièrement, ce n'est pas par volonté délibérée du chef, mais le résultat d'un système uniforme basé sur le fait que chacun effectue au mieux sa tâche ?

La double annuité, dont on impose le maintien, n'est pas un bibus. Elle consiste à mettre des coussins, de l'épaisseur d'une marche, sur celles qui restent à parcourir sur l'escalier des salaires pour arriver au traitement maximal. Cumulé au fil des ans, cet apport correspond à Fr. 38'000.– pour le cas où ce surplus est touché pendant treize ans par un employé colloqué depuis six ans en classe 9 et finissant en classe 5. N'est-ce pas ce que l'on flétrit actuellement dans d'autres milieux par le terme de « bonus » ?

Quant aux primes prévues par l'article 38, elles ont leur justification dans le cas où, par exemple, un fonctionnaire remplace quelque temps son chef. Mais comme le dit pudiquement le préavis, elles sont « à bien plaisir ». Elles n'ont rien à faire dans la conclusion 1a qui traite de la progression des salaires.

De plus, il serait sain d'intégrer dans le profil des fonctions les critères de risque et de pénibilité et de ne pas en faire des éléments annexes de la rémunération. Et surtout d'en tenir compte dans la description d'un cahier des charges permettant d'atténuer ou de corriger la pénibilité de certaines tâches. Il est souhaitable que la démarche entreprise s'accompagne de réflexions et de réalisations dans les conditions de travail : implication des membres d'une équipe dans les décisions, mode d'encadrement, qualités relationnelles dans le groupe, reconnaissance explicite du travail accompli. Autrement dit, songer à la qualité des rapports de travail qu'une prime réservée à quelques-uns ne saurait remplacer.

Je ne me fais pas beaucoup d'illusions sur la marge de manœuvre qui sera la nôtre lorsque le projet nous sera présenté après avoir été négocié entre la Municipalité et les employés. Mais qu'au moins on n'intègre pas dans une conclusion des mesures qui ne contribueront qu'à conserver les excroissances actuelles. Au nom de la majorité du

groupe des Verts, je vous propose de biffer la référence aux articles 37 et 38 dans la conclusion 1a, articles qui font référence à la double annuité et aux primes.

Enfin, pour le cas où la Municipalité serait prête à accueillir une proposition décoiffante, je lui suggère d'examiner la possibilité de répartir la masse salariale au cours d'une carrière de façon que l'on gagne plus entre 35 et 50 ans, quand les charges de famille sont grandes, qu'à 60. Mais je n'insiste pas plus que ça...

M. Daniel Brélaz, syndic : – A la fin de ces travaux, pour peu que vous octroyiez les crédits, c'est le Conseil communal qui décidera – en 2012, si nous sommes en avance, en 2014 si ça a du retard, environ – si le projet final lui convient. A toutes les étapes importantes de la procédure, le personnel et les organisations de personnel de toute tendance seront consultés et associés au projet. Ils jugeront à la fin si le résultat final vaut la peine d'être soutenu ou combattu. Je crois que ce premier élément est fondamental.

Diverses personnes l'ont dit : dès le moment où on garantit des droits acquis, au sens où M. Rastorfer l'a expliqué, personne ne subira une baisse de salaire et l'indexation au coût de la vie – pour peu que votre Règlement ne soit pas changé de force par le Conseil communal pour aller dans une autre direction – sera maintenue pour tout le monde. En revanche, l'espérance de gain final ne le sera pas : il ne sera pas possible d'espérer six classes et les avoir tout de suite parce qu'on a été engagé à 30 ans. Aujourd'hui, à la Commune, et contrairement au Canton, la promotion d'une classe à l'autre n'est pas automatique. Certaines personnes sont promues après quatre ans, d'autres changent de classe après neuf ans, c'est très diversifié et c'est parfois une forme de récompense des mérites, parce que celui qui est promu après quatre ans touche un meilleur salaire, et d'une autre manière qu'avec la double annuité, que celui qui est promu après neuf ans. Cela existe dans le système actuel. Dans le nouveau système, il ne serait pas possible d'avoir toutes les promotions la première année et la garantie d'un gain final maximal.

Le maintien des droits acquis imposera certainement une augmentation momentanée de l'enveloppe salariale au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système. La Municipalité fixe à 3% le maximum imaginable, l'année qui suit son entrée en vigueur. Si on en reste à 2,8%, ce sera très bien, mais 3% est le maximum. Nous l'avons dit en commission, c'est un ordre de grandeur entre Fr. 12 et 15 millions.

Après dix ans, et dix ans ce n'est pas la fin, cette augmentation devrait avoir été ramenée entre 1 et 2%. Après vingt à vingt-cinq ans, quand le nouveau système aura presque complètement remplacé l'ancien, elle devrait être neutre. Mais ce sont des processus longs, qui vont s'étaler presque sur une génération. C'est à cette condition et à aucune autre qu'il est possible, sans être le dernier des menteurs, de garantir à la fois les droits acquis et l'entrée en vigueur d'un nouveau système.

Pour le choix du mandataire, les possibilités sont rares : seules deux sociétés sont capables de produire des systèmes de classification crédibles pour la fonction publique : celle qui a été choisie et ABAKABA. L'appel d'offres ne peut donc pas être « génial », parce qu'on ne peut pas faire appel à ce qui n'existe pas. Le choix s'est porté sur la méthode GFO pour diverses raisons, y compris le fait que les personnes chargées du projet dans nos services connaissent mieux cette méthode que l'autre, dont la documentation est en grande partie en allemand, en plus de diverses autres complications. Mais ce choix s'est fait sur de longs mois. Je ne peux pas le justifier, il est fait.

Dans la durée, ce système ne fera pas que des gagnants. Le salaire et l'indexation sont garantis, mais quelqu'un qui touche Fr. 80'000.– au moment de l'entrée en vigueur et qui espérait – par rapport à tout ce qu'il sait de l'évolution de ses collègues – arriver à Fr. 105'000.–, pourrait, avec la nouvelle classification, ne pas dépasser Fr. 92'000.– ou Fr. 94'000.–. Cela fait partie des possibles. Cela dit, dans le système actuel, cette évolution n'est pas garantie non plus, parce que ce n'est pas automatique de parcourir toutes les classes au cours d'une carrière.

Dans le nouveau système, nous tendons vers une classe unique pour une fonction donnée. Cela implique, comme le RPAC actuel le prévoit, d'admettre pour principe que lorsque des prestations sont vraiment insuffisantes, il soit possible de bloquer l'annuité. C'est prévu notamment dans le nouveau Règlement du Corps de police. Mais cela doit être l'exception motivée et pas laissée à la discrétion du chef de service.

L'accompagnement par les partenaires sociaux est garanti. Le règlement que M^{me} Eggli vient de me montrer concernant le Conseil d'Etat du Canton de Fribourg me paraît intéressant. Je peux m'engager à l'étudier, mais évidemment pas à l'approuver comme ça, la Municipalité n'en a pas parlé. Si nous pouvons trouver une procédure assez simple, qui facilite l'entrée en vigueur du système, dont nous savons qu'il comportera beaucoup d'aspects complexes, celle-ci doit incontestablement être examinée de très près.

Néanmoins, il faut éviter la multiplication de procédures successives, qui retarderait de deux, trois ou quatre ans l'entrée en vigueur du projet, à cause des cas particuliers et de divers droits de recours. Surtout des recours extérieurs, qui ne sont pas toujours très rapides. Tout ce que nous pouvons faire à l'intérieur est gagné, parce que souvent, les gens l'admettent ; c'est donc incontestablement une piste à examiner en priorité.

J'en viens aux autres questions posées. La Caisse de pensions est un des éléments que nous devons prendre en compte de manière prioritaire. Sauf à bouleverser complètement les règles de prestations de la Caisse de pensions, la dernière proposition de M. Ostermann est hautement problématique. Mais on peut tout bouleverser pour le plaisir ! Je n'en dirai pas plus... Ce n'est en tout cas pas une piste que privilégie la Municipalité aujourd'hui.

En revanche, une progression plus rapide au début sous forme d'une courbe qui tend asymptotiquement vers le plat – ou vers une droite parallèle à l'axe des x, diraient les mathématiciens – est une possibilité que nous devons envisager. Elle est favorable à la Caisse de pensions, puisqu'on surcotise un peu au début. Elle est également favorable aux familles. Cela ne veut pas dire que cette piste sera retenue, mais nous pouvons l'examiner raisonnablement avec d'autres. C'est d'ailleurs pour cela que la rédaction de l'amendement de M^{me} Ruiz a été un peu modifiée, pour ne pas interdire, comme dans la version initiale, l'étude même d'une telle solution.

Les divers amendements émis par votre commission traduisent tous des méfiances envers une dérive du projet. Même si, à la fin, c'est votre Conseil qui décidera. La Municipalité accepte tous les amendements proposés en commission, selon le principe que la confiance doit être restaurée dans le fait que le processus amènera bien là où on veut et pas ailleurs.

Après le début de discussion sur l'amendement de M^{me} Ruiz combattu par M. Ostermann, je rappelle qu'il est accepté par une large majorité de la commission et soutenu par la Municipalité. Si nous n'avons pas l'amendement de M^{me} Ruiz et que celui de M^{me} Ostermann... – Monsieur Ostermann, pardon! Excusez-moi, je vais trop vite, ou bien c'est l'égalité hommes-femmes qui me joue des tours... – nous nous retrouvons sans rien du tout. M. Ostermann dit que pour ne pas avoir la double annuité, on crée une situation où, en théorie, la Municipalité est totalement libre d'introduire tout ce qu'elle veut. Il nous paraît raisonnable de ne pas trop nous éloigner du système actuel. Nous avons déjà fait des pas en avant, puisque dorénavant, en mettant tout en une seule classe – par exemple une fonction qui va de 19 à 12 –, on supprime cette inégalité qui accorde une promotion après quatre ans à certains et après dix ans pour d'autres. Interdire toute possibilité de double annuité ferait probablement de notre Administration un cas unique en Suisse, et je crains que la motivation de quelques collaborateurs exposés à des charges exceptionnelles ne soit gravement péjorée. Ce ne sont pas les beaux discours qui font fonctionner l'Administration.

Sans cet amendement, on nous fera probablement des procès d'intention au cours du processus, et peut-être même tout de suite dans le Conseil communal. J'aime autant que les choses soient dites clairement au début, s'il y a des velléités de faire quelque chose. Et si par hasard on ne se trouve pas dans cette situation, la Municipalité sera tentée quand même de faire comme si l'amendement de M^{me} Ruiz avait été voté. Parce que je ne peux pas justifier un système sans aucune possibilité de promotion pour mérites exceptionnels.

M. Jacques-Etienne Rastorfer (Soc.): – Le syndic a dit ce qu'il en était de l'impact sur la masse salariale. Je n'y reviens pas. Je désire cependant aborder l'impact sur la

Caisse de pensions, d'une part, et, d'autre part, le fait qu'en 2013 environ, nous devons nous prononcer sur un préavis final.

Le groupe socialiste soutient, évidemment, l'amendement proposé par la commission. L'impact sur la Caisse de pensions est incertain – je ne reprends pas ce qu'a dit le syndic – et ce n'est pas dans vingt ou trente ans que nous aimerions le connaître, mais dans l'immédiat, tout de suite après la mise en place des nouvelles classes. S'il est important, il est possible qu'on nous demande de le financer. Il s'agira de l'avoir prévu dans les négociations.

Pour le préavis final en 2013, nous aurons la possibilité à ce moment de refuser l'entier du paquet. Non seulement nous serons cinq ans plus tard, mais aussi de quelque Fr. 6 millions plus loin que maintenant. Nous souhaitons que l'effort fourni par les partenaires et les membres de l'Administration, ainsi que par les finances communales, soit bénéfique. Nous ne devons pas simplement attendre 2013 pour constater que les résultats ne sont pas ceux que nous attendions.

Nous souhaitons que le projet soit mis en œuvre de façon que les résultats soient acceptables, autant que possible. Si ce n'était pas le cas, nous nous réservons la possibilité de les refuser, mais ce n'est pas dans l'attente de ce moment que nous gardons certaines de nos propositions. Par l'amendement présenté par M^{me} Ruiz, nous avons dit ce que nous pensions, notamment du salaire au mérite. Nous en avons largement parlé en commission et nous estimons ainsi pouvoir annoncer notre marge de manœuvre pour 2013 et dire ce que nous souhaitons voir mis en œuvre dans le projet.

M. Nicolas Gillard (LE): – J'ai entendu avec satisfaction l'objectivité de notre syndic. Il a dit que si les droits acquis sont garantis – ce qui est compréhensible et normal au départ de ce projet – l'espérance finale de gain, à l'issue de la réforme, n'est pas garantie. Je prends date aujourd'hui avec une bonne partie des membres de cet hémicycle qui vont voter ce préavis sur cette base clairement affirmée par M. le syndic. Je nous donne rendez-vous dans cinq ans pour voir ce qu'il en sera et la manière dont ces mêmes personnes réagiront si cette absence de garantie se confirme. Je remercie M. le syndic de cette affirmation.

M. Jean-Michel Dolivo (AGT): – J'interviens sur cette question évidemment dans un sens inverse à celui de M. Gillard. Je comprends qu'il n'est pas possible, alors que le projet est en discussion, de connaître son impact par rapport aux espérances des employés de la Ville de Lausanne pour leur traitement sur toute la durée de leur carrière professionnelle. Néanmoins, à mesure que les travaux avancent et que la proposition se concrétise, il serait important, Monsieur le Syndic – nous en avons fait l'expérience au niveau du Canton – que les syndicats et les employés concernés puissent comprendre, voir et discuter la signification de la nouvelle grille mise en place pour la fonction qu'ils occupent.

En effet, l'incompréhension est bien une des origines des problèmes graves posés par DecfoSysrem et son introduction dans le Canton : plusieurs catégories du personnel, pas seulement ceux qui ont des revenus élevés, mais aussi du personnel administratif et de nombreux salariés plutôt au bas de l'échelle, ont vu leurs espérances en termes salariaux radicalement diminuées. Cela a suscité les réactions, légitimes à mes yeux, que nous avons connues l'automne passé. Là, il y a un point nodal, du point de vue de l'information, de la discussion et des critères adoptés par rapport à la trajectoire professionnelle et son équivalent salarial des fonctions qui seront redéfinies et reclassées en conséquence.

M. Daniel Brélaz, syndic : – Les syndicats seront associés de très près puisqu'ils participeront également à la définition des critères de base pour l'évaluation. Le Canton l'a fait sans consultation avec les syndicats.

La pondération de ces critères est un des éléments fondamentaux qui déterminent le résultat d'une telle évaluation. C'est une garantie pour les deux, mais c'est en même temps un piège pour les syndicats. Après avoir participé et défini les critères, il n'est pas possible de contester le résultat! C'est une difficulté à laquelle, par honnêteté, j'ai rendu attentifs les divers représentants de la fonction publique.

Une fois les caractéristiques établies, après avoir fixé que la bosse de départ due aux droits acquis ne dépasse pas 3% de l'enveloppe, elle retombera à 1 ou 2% après dix ans et probablement à presque 0% vers vingt ou vingt-cinq ans... Mais ça devient très difficile à calculer, parce que de nombreux paramètres changent. Jusqu'à dix ou quinze ans, c'est assez facile de faire des simulations. Après... nous essayerons, mais c'est un peu plus de la chiromancie.

Nous arriverons dans une situation où ce faisceau de contraintes permettra de trouver de bonnes solutions, mais justement pas celle où il n'y a que des gagnants. Si nous ne voulions que des gagnants, y compris dans l'espérance de fin de carrière, il faudrait soit un système qui entre en vigueur sur cinquante ou quarante ans, soit admettre une bosse de départ non de 3%, mais entre 5 et 7% de la masse salariale. Ce qui est impossible à financer. Une fois tout mis en place – les 3% de départ, ce n'est pas négligeable, cela équivaut à Fr. 10 à 15 millions – il faudra que les gens choisissent. Qu'ils disent que oui, c'est très bien, même si 10% ou 15% sont un peu moins satisfaits; ou que non, ce n'est pas bien, il vaut mieux ne rien changer, avec toutes les inégalités constatées.

Nous allons faire l'impossible pour que la première situation existe. Nous voulons travailler avec les représentants de la fonction publique et les syndicats dans un triple souci. D'abord, de transparence. Deuxièmement, d'une forme de cogestion à l'intérieur de l'enveloppe autorisée par la Municipalité et le Conseil communal. Et troisièmement, d'une forme de partage des responsabilités. Parce que ceux qui ont validé tout le système ne peuvent pas dire qu'ils ne connaissent pas le système à la fin.

C'est la méthode. Elle vaut ce qu'elle vaut, mais elle a le mérite d'être claire. Et participative. On ne peut pas dire qu'elle ne l'est pas, puisqu'une enveloppe est fixée et que chacun fait ses choix à l'intérieur.

Pour la Caisse de pensions, Monsieur Rastorfer, je me suis mal expliqué, probablement. Du moins, je n'ai pas été compris. Le retour dans une enveloppe de salaire à peu près identique à ce qu'elle était au départ du processus est possible, parce que pratiquement tous les ayants-droit du départ seront à la retraite. Ou seront partis, à quelques exceptions près. S'il reste 15% ou 20% de l'effectif, les effets deviennent marginaux. C'est uniquement à ce propos que j'ai parlé de vingt à trente ans. Il va de soi que l'impact sur la Caisse de pensions sera calculé tout de suite et que les effets seront inclus dans le préavis au moment de prendre vos décisions.

M. Roland Ostermann (Les Verts) : – Mon propos ne s'adresse pas à Madame Brélaz, mais à Monsieur Brélaz. (*Rires.*)

Au sujet de l'amendement des Verts, j'aimerais remarquer que la suppression de l'allusion aux articles 37 et 38 dans la conclusion 1a ne supprime pas la possibilité de les conserver ou de les abolir par la suite. Simplement, la possibilité est ouverte. Les Verts demandent qu'on n'en fasse pas une mesure impérative. Il est d'ailleurs piquant de constater que l'allusion à ces articles, qui parlent de la double annuité et des primes, est soutenue à la fois par les partisans du salaire au mérite, qui y voient l'amorce de la réalisation de leurs vœux, et par ceux qui ne veulent pas du tout de salaire au mérite, et qui croient voir un rempart dans ces articles 37 et 38. Le mieux, pour savoir où on en est, est peut-être de supprimer l'allusion; et que les négociations aillent leur train.

M. Daniel Brélaz, syndic : – Pour moi, il est clair qu'une Administration qui n'a ni prime, ni double annuité, ou quoi que ce soit de ce genre pour des cas exceptionnels, qui a perdu tout le système des promotions d'une classe à l'autre, comme le système actuel, met gravement en danger sa capacité pérenne d'assumer les tâches de service public. Malheureusement, les 4000 employés de la Commune ne sont pas tous des idéalistes absolus.

Le président : – Je vous remercie, Monsieur le Syndic. J'espère que c'est le mot de la fin. L'heure avance. D'autres amendements à des conclusions doivent-ils être déposés? J'aimerais pouvoir clore le débat sur ce point et passer au vote. Il ne semble pas, donc la discussion est close.

Nous avons au tout début l'amendement de M. Roland Ostermann, qui prévoit la suppression de la mention en fin de la conclusion 1a amendée, les articles 37 et 38 du RPAC actuellement en vigueur. Je vous fais voter cet amendement de manière électronique.

Celles et ceux qui se rallient à la position de M. Ostermann votent oui, ceux qui partagent plutôt la position de la

commission votent non. Ensuite, nous voterons la proposition qui va l'emporter, de manière à passer au vote des autres conclusions.

(Le scrutin est ouvert, puis clos.)

Par 28 oui, 48 non et 5 abstentions, nous décidons d'en rester au texte de la commission. L'amendement Ostermann est refusé.

Nous votons maintenant la conclusion 1a de la commission. Peut-être M. le rapporteur pourrait-il nous rappeler le score et la conclusion ?

M. Claude-Alain Voiblet (UDC), rapporteur : – La commission a amendé la conclusion 1a en ajoutant au texte préliminaire: «par le rapport et en collaboration constante avec les partenaires sociaux, dans le respect des principes de progression des salaires individuels tels que définis par les articles 36 al. 1 et 2 (excepté le nombre d'années de profession ordinaire et la progression linéaire), art. 37 et art. 38 du RPAC actuellement en vigueur». Cette proposition a été approuvée en commission par 5 oui, 1 opposition et 3 abstentions.

Le président : – Je vous remercie. Je vous propose de voter cet objet aussi de manière électronique. D'autres pourront être votés plus rapidement, étant donné qu'ils ont fait l'unanimité en commission.

Celles et ceux qui soutiennent la commission le manifestent en votant oui.

(Le scrutin est ouvert, puis clos.)

C'était un luxe de précautions. Il y a beaucoup d'amendements, il n'y a pas beaucoup d'oppositions. Par 44 oui, 37 abstentions et 2 oppositions, cet article est adopté.

Passons à l'article suivant, conclusion 1b. Monsieur le rapporteur ?

M. Claude-Alain Voiblet (UDC), rapporteur : – Concernant la conclusion 1b nouvelle, la commission vous propose le texte suivant: «de demander à la Municipalité d'intégrer dans les études les conséquences financières pour la Caisse de pensions de la Ville de Lausanne (CPCL)».

Le président : – Je vous remercie. Je vous propose de voter à main levée. Celles et ceux qui acceptent cette conclusion nouvelle le manifestent en levant la main. Merci. Avis contraires? Merci. Abstentions? Avec une abstention, sans avis contraire, vous avez accepté cette nouvelle conclusion.

La conclusion suivante, Monsieur le rapporteur ?

M. Claude-Alain Voiblet (UDC), rapporteur : – La commission a aussi approuvé à l'unanimité une conclusion 1c nouvelle: «de demander à la Municipalité d'informer le

Conseil communal du déroulement des travaux relatifs au projet Equitas par un compte rendu annexé au rapport de gestion municipal».

Le président : – Je vous remercie. Celles et ceux qui suivent la commission le manifestent en levant la main. Je vous remercie. Avis contraires? Merci. Abstentions? Toujours avec une abstention vous avez accepté cette nouvelle conclusion.

Conclusion suivante, Monsieur le rapporteur ?

M. Claude-Alain Voiblet (UDC), rapporteur : – Une conclusions nouvelle, 1d: «de demander à la Municipalité de mandater un bureau indépendant (Bureau de l'égalité cantonal, expert de l'UNIL ou autre) pour effectuer une analyse des effets d'Equitas sur les fonctions occupées majoritairement par des femmes, dont les conclusions accompagneront le rapport final».

Le président : – Je vous remercie. Celles et ceux qui approuvent cette conclusion le manifestent en levant la main. Je vous remercie. Avis contraires? Merci. Abstentions? Avec une bonne vingtaine d'abstentions, un avis contraire, vous avez accepté cette nouvelle conclusion 1d.

Conclusion 2 et 3, elles ont été acceptées, elles sont identiques à celles du préavis, donc je vous en épargne l'énoncé. Elles ont été approuvées à l'unanimité.

Je vous propose de les voter les deux ensemble. Celles et ceux qui approuvent les conclusions 2 et 3 le manifestent en levant la main. Je vous remercie. Avis contraires? Merci. Abstentions? Avec une abstention et sans avis contraire, vous avez approuvé les conclusions 2 et 3.

La conclusion 4 est une conclusion amendée. Monsieur le rapporteur ?

M. Claude-Alain Voiblet (UDC), rapporteur : – C'est aussi à l'unanimité que la commission vous propose cette conclusion 4 amendée: «d'allouer à la Municipalité un crédit d'investissement du patrimoine administratif de Fr. 1,7 million pour la réalisation du projet mentionné sous chiffre 1».

Le président : – Je vous remercie. Celles et ceux qui approuvent aussi cette conclusion le manifestent en levant la main. Merci. Avis contraires? Merci. Abstentions? Avec 4 abstentions, vous avez approuvé cette conclusion 4 amendée.

La conclusion 5, Monsieur le rapporteur ?

M. Claude-Alain Voiblet (UDC), rapporteur : – La modification de la conclusion 4 entraîne également une modification de la conclusion 5, que la commission a aussi acceptée à l'unanimité. Son contenu est le suivant: «d'amortir

annuellement le crédit prévu sous chiffre 4 à raison de Fr. 340'000.– par la rubrique 1200.331 du Service du personnel».

Le président: – Je vous remercie, je vous propose de voter à main levée. Celles et ceux qui suivent la commission dans cette conclusion 5 amendée le manifestent en levant la main. Merci. Avis contraires? Merci. Abstentions? Avec une abstention, vous avez approuvé cette conclusion 5.

Les conclusions 6 et 7, identiques à celles du préavis, ont été approuvées à l'unanimité. Je vous propose de les voter ensemble aussi. Celles et ceux qui approuvent les conclusions 6 et 7 le manifestent en levant la main. Merci. Avis contraires? Je vous remercie. Abstentions? Avec une abstention, vous avez approuvé les conclusions 6 et 7. Cet objet est ainsi liquidé. Merci au rapporteur.

Le Conseil communal de Lausanne

- vu le préavis N° 2008/38 de la Municipalité, du 26 septembre 2008;
- vu le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire;
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide:

- 1a. d'approuver la mise en œuvre du projet Equitas, «Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux» selon les objectifs fixés par le rapport et en collaboration constante avec les partenaires sociaux, dans le respect des principes de progression des salaires individuels tels que définis par les art. 36 al. 1 et 2 (excepté le nombre d'années de progression ordinaire et la progression linéaire), et 37 et 38 du RPAC actuellement en vigueur;
- 1b. de demander à la Municipalité d'intégrer, dans les études, les conséquences financières pour la Caisse de pensions de la Ville de Lausanne (CPCL);
- 1c. de demander à la Municipalité d'informer le Conseil communal du déroulement des travaux relatifs au projet Equitas par un compte rendu annexé au rapport de gestion municipal;
- 1d. de demander à la Municipalité de mandater un bureau indépendant (Bureau de l'égalité cantonal, expert de l'UNIL ou autre) pour effectuer une analyse des effets d'Equitas sur les fonctions occupées majoritairement par des femmes, dont les conclusions accompagneront le rapport final;
2. d'accepter de créer une équipe de projet Equitas et de la doter de cinq équivalents plein temps;

3. d'allouer à cet effet:

a) un crédit spécial de fonctionnement pour l'exercice 2009 d'un montant total de Fr. 506'800.– à porter en augmentation des rubriques suivantes:

1200.301	Traitements	383'800.–
1200.303	Cotisations aux assurances sociales	28'500.–
1200.304	Cotisations à la Caisse de pensions	68'000.–
1200.309	Autres charges de personnel	2'000.–
1200.310	Imprimés et fournitures de bureau	1'500.–
1200.311	Achats d'objets mobiliers et d'installations	20'000.–
1200.316	Loyers et redevances d'utilisation	2'000.–
1200.317	Déplacements, débours, dédommagements	1'000.–

b) un crédit spécial d'un montant de Fr. 10'000.– à porter en augmentation des autorisations d'achats informatiques pour l'exercice 2009;

4. d'allouer à la Municipalité un crédit d'investissement du patrimoine administratif de Fr. 1'700'000.– pour la réalisation du projet mentionné sous chiffre 1;
5. d'amortir annuellement le crédit prévu sous chiffre 4 à raison de Fr. 340'000.– par la rubrique 1200.331 du Service du personnel;
6. de faire figurer sous la rubrique 1200.390 les intérêts relatifs aux dépenses découlant du crédit susmentionné;
7. de balancer le compte d'attente N° 1200.581.134, ouvert pour financer la phase d'étude préalable, par prélèvement sur le crédit prévu au chiffre 4.

Le président: – Nous avons maintenant un impératif d'horaire. Nous avons consacré passablement de temps à cet objet, certes important, et nous n'aurons malheureusement pas la chance d'avoir M. le municipal Olivier Français durant la deuxième séance. J'aimerais tout de même prendre encore deux points de l'ordre du jour. A moins que M. Français ne soit déjà parti? (*Brouhaha.*) J'ai l'impression qu'il n'est plus là. Ce sont des points pour lesquels nous avons besoin de sa présence. Je vous propose de reprendre après la pause...

Un instant encore, s'il vous plaît! Si cela vous intéresse de savoir qui s'occupe de nous ce soir, je vous les présente. Nous serons entre les mains de l'Association pour la formation initiale, la réadaptation et l'occupation (AFIRO). Cette association s'occupe de formation professionnelle et d'emplois protégés. Je vous souhaite un très bon appétit et vous donne rendez-vous à 20 h 30 pour la suite de nos travaux.

La séance est levée à 20 h.

La rédactrice
Diane Gilliard
Lausanne

Composition
Entreprise d'arts graphiques
Jean Genoud SA
1052 Le Mont-sur-Lausanne
Tél. 021 652 99 65

On s'abonne au
Bureau des huissiers
Place de la Palud
Case postale
1002 Lausanne
Tél. 021 315 22 16