

Bulletin du

Conseil communal

Lausanne

N° 15/II

Séance du mardi 27 avril 2010, seconde partie

Présidence de M. Yves-André Cavin (LE), président

Sommaire

Ordre du jour (voir bulletin N° 15/I, p. 521)

Ouverture de la séance 568

Préavis :

N° 2009/32	Révision partielle du Règlement pour le personnel de l'Administration communale (RPAC) Réponse au postulat de M. Jean-Michel Dolivo «Modification du RPAC. Demande de modification de l'art. 72 <i>bis</i> – Mise à l'invalidité et assurance perte de gain maladie». Réponse à la motion de M. Jean-Michel Dolivo «Licenciement économique : égalité de traitement entre fonctionnaires de la Ville et personnes engagées avec un contrat de droit privé – Droit à une indemnité tenant compte de la durée des rapports de travail et de l'âge». Réponse au projet de règlement de M. Alain Hubler «Des droits syndicaux pour les employé(e)s de la Ville». Réponse au projet de règlement de M ^{me} Andrea Egli «Pour de meilleurs salaires à l'embauche en Ville de Lausanne» et à la pétition du syndicat suisse des Services publics, section de Lausanne, de SUD Lausanne, de l'Union du personnel des SI et de l'Union des employés de l'Administration communale Lausanne «A travail égal, salaire égal! Non à un personnel à deux vitesses». (Administration générale et Finances)	569
	<i>Rapport polycopié</i> de M ^{me} Thérèse de Meuron, rapportrice	593
	<i>Discussion générale</i>	596
	<i>Discussion</i>	597

Séance

du mardi 27 avril 2010, seconde partie

Membres absents excusés : M. Benoît Biéler, M. Maurice Calame, M^{me} Marie Deveaud, M. Gianfranco Gazzola, M. Fabrice Ghelfi, M. Philippe Jacquat, M. Florian Ruf, M. Francisco Ruiz Vazquez, M. Thomas Schlachter, M^{me} Magali Zuercher, M^{me} Anna Zürcher.

Membres absents non excusés : M^{me} Marlène Bérard, M^{me} Susana Carreira, M. Ulrich Doepper, M^{me} Sylvie Favre Truffer, M. François Huguenet, M. André Mach.

Membres présents	83
Membres absents excusés	11
Membres absents non excusés	<u>6</u>
Effectif actuel	100

A 20 h 55, à l'Hôtel de Ville.

Le président : – Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux, veuillez prendre place. Nous reprenons cette séance avec le plat de résistance de cette soirée, le point R74. J'appelle à cette tribune M^{me} Thérèse de Meuron.

Révision partielle du Règlement pour le personnel de l'Administration communale (RPAC)

Réponse au postulat de M. Jean-Michel Dolivo « Modification du RPAC. Demande de modification de l'art. 72 bis – Mise à l'invalidité et assurance perte de gain maladie »

Réponse à la motion de M. Jean-Michel Dolivo « Licenciement économique : égalité de traitement entre fonctionnaires de la Ville et personnes engagées avec un contrat de droit privé – Droit à une indemnité tenant compte de la durée des rapports de travail et de l'âge »

Réponse au projet de règlement de M. Alain Hubler « Des droits syndicaux pour les employé(e)s de la Ville »

Réponse au projet de règlement de M^{me} Andrea Eggli « Pour de meilleurs salaires à l'embauche en Ville de Lausanne » et à la pétition du syndicat suisse des Services publics, section de Lausanne, de SUD Lausanne, de l'Union du personnel des SI et de l'Union des employés de l'Administration communale Lausanne « A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses »

Rapport-préavis N° 2009/32

Lausanne, le 1^{er} juillet 2009

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

1. Objet du rapport-préavis

La Municipalité a jugé opportun de procéder à un toilettage du RPAC comme elle le fait régulièrement ; le dernier en date remonte à deux ans. Purement formelle quant à certains articles, cette révision partielle vise le fond pour d'autres : ainsi le droit au traitement en cas de maladie ou d'accident de l'article 45. Elle se propose en outre de modifier l'article 55 en réponse au projet de règlement de M. Hubler, ainsi que les articles 45 et 72 *bis* en réponse au postulat de M. Dolivo et l'article 69 pour répondre à sa motion concernant le licenciement économique.

2. Table des matières

1. Objet du rapport-préavis	569
2. Table des matières	570
3. Rappel des projets de règlements, postulat et motion	570
3.1. <i>Projet de règlement de M. Alain Hubler relatif aux droits syndicaux</i>	570
3.2. <i>Postulat (ex-motion) de M. Jean-Michel Dolivo concernant la mise à l'invalidité et l'assurance perte de gain maladie</i>	571
3.3. <i>Motion de M. Jean-Michel Dolivo relative à une modulation de l'indemnité versée en cas de suppression de poste selon l'âge et la durée des rapports de service, égalité de traitement entre fonctionnaires et personnes engagées par contrat de droit privé</i>	571
3.4. <i>Projet de règlement de M^{me} Andrea Eggli visant à de meilleurs salaires à l'engagement et pétition des fédérations du personnel intitulée « A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses »</i>	571
4. Réponse au projet de règlement de M. Alain Hubler, à celui de M^{me} Andrea Eggli, à la pétition des fédérations du personnel, au postulat et à la motion de M. Jean-Michel Dolivo	572
4.1. <i>Réponse au projet de règlement de M. Alain Hubler relatif aux droits syndicaux</i>	572
4.2. <i>Réponse au postulat de M. Jean-Michel Dolivo, mise à l'invalidité et assurance perte de gain maladie</i>	573
4.3. <i>Réponse à la motion de M. Jean-Michel Dolivo relative à l'indemnité de départ en cas de suppression de poste</i>	575
4.4. <i>Projet de règlement de M^{me} Andrea Eggli intitulé « Pour de meilleurs salaires à l'embauche en Ville de Lausanne » et pétition des associations du personnel « A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses »</i>	575
5. Révision partielle du Règlement pour le personnel de l'Administration communale	575
6. Consultation des fédérations	578
7. Conclusions	578

3. Rappel des projets de règlements, postulat et motion

3.1 *Projet de règlement de M. Alain Hubler relatif aux droits syndicaux*

Déposé le 2 novembre 2005¹, développé le 5 juin 2007², ce projet de règlement a été renvoyé le jour même à la Municipalité pour étude et rapport.

Sans nier l'existence de l'article 55 RPAC qui garantit la liberté d'association et sans en appeler à la cogestion, M. Hubler souhaite toutefois que désormais les associations du personnel ne soient plus seulement consultées, mais qu'elles soient associées à des négociations, ainsi que le relève la Convention internationale ratifiée par la Suisse en mars 1981, dont la Commune devrait s'inspirer.

Il en propose une autre version ainsi libellée :

¹ La Municipalité reconnaît les syndicats et associations du personnel qui représentent les employé-e-s de la Ville.

² Elle négocie avec les représentant-e-s des syndicats et des associations du personnel les projets du présent règlement et de ses instructions administratives.

³ Elle leur octroie des moyens leur permettant d'atteindre leurs buts sous forme, notamment, de décharges, de locaux et de moyens d'information.

⁴ Elle veille à ce que les employé-e-s de la Ville et leurs représentants syndicaux et associatifs bénéficient d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale.

¹BCC 2005-2006, T. I, p. 916.

²BCC 2006-2007, T. II, p. 646.

*3.2 Postulat (ex-motion) de M. Jean-Michel Dolivo
concernant la mise à l'invalidité et l'assurance perte de gain maladie*

Déposée le 24 octobre 2006³ et développée le 22 janvier 2008⁴, la motion de M. Dolivo, devenue postulat, a été renvoyée le jour même à la Municipalité pour étude et rapport.

Actuellement, le droit au traitement en cas de maladie, d'accident professionnel ou d'accident non professionnel, les trois causes faisant l'objet d'un décompte séparé, est de douze mois dès la deuxième année d'activité. Ce droit peut être prolongé de douze mois supplémentaires au plus si le médecin-conseil le propose, le service y consent et la Municipalité l'avalise. A l'échéance, les rapports de service sont résiliés.

En lieu et place, le motionnaire propose que ce droit soit désormais porté à vingt-quatre mois ou qu'une assurance perte de gain soit conclue, de la même durée, avec un salaire plafonné au maximum de la couverture LAA. Il demande en outre que ce droit soit accordé aux collaborateurs dans leur première année d'activité déjà.

*3.3 Motion de M. Jean-Michel Dolivo relative à une modulation de l'indemnité versée
en cas de suppression de poste selon l'âge et la durée des rapports de service,
égalité de traitement entre fonctionnaires et personnes engagées par contrat de droit privé*

Déposée et développée le 23 janvier 2007⁵, cette motion réclame qu'ensuite de suppression de poste selon l'article 69 RPAC, la discrimination qui existe entre fonctionnaires et personnes engagées par contrat de droit privé soit supprimée.

Elle stipule en outre que l'indemnité versée à l'échéance du contrat soit modulée selon la durée des rapports et l'âge de la personne intéressée.

Pour ce faire, une indemnité de trois mois de salaire devrait être allouée lorsque les rapports ont duré jusqu'à cinq ans, de cinq mois pour des rapports entre cinq à huit ans, de six mois ensuite. Enfin, une indemnité supplémentaire égale à deux mois de salaire devrait être versée aux personnes âgées de plus de 50 ans, de six mois dès 55 ans.

Selon ses termes, il demande que la dernière phrase de l'article 69 al. 2 *in fine* RPAC soit supprimée et remplacée par : « Dans ce cas, le fonctionnaire a droit, en outre, à une indemnité égale à trois mois de traitement jusqu'à cinq ans de rapports de travail, de quatre mois jusqu'à huit ans de rapports de travail et de six mois à partir de dix ans de rapports de travail. Une indemnité supplémentaire sera versée en fonction de l'âge, dès 50 ans, deux mois de traitement et, dès 55 ans, six mois de traitement. »

*3.4 Projet de règlement de M^{me} Andrea Eggli visant à de meilleurs salaires
à l'engagement et pétition des fédérations du personnel intitulée
« A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses »*

En date du 6 décembre 2006⁶, M^{me} Andrea Eggli a déposé un acte intitulé « projet de règlement », lequel demande en substance la suppression des classes 27 et 26 telles que figurant à l'article 34 RPAC. Ledit projet a été renvoyé à la Municipalité le 27 mars 2007⁷.

Déposée le 4 décembre 2007⁸ et renvoyée à la Municipalité pour étude et rapport le 6 mai 2008⁹, la pétition « A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses » examinée par la Commission des pétitions vise, elle aussi, la suppression des classes 27 et 26 de l'échelle des traitements.

Les pétitionnaires demandent aussi :

« – la suppression de la mesure d'économie consistant à diminuer de deux classes et de trois annuités la collocation des nouvelles et nouveaux employé-e-s de la Ville de Lausanne depuis le 1^{er} janvier 2004 ;

³BCC 2006-2007, T. I, p. 430.

⁴BCC 2007-2008, T. II, pp. 24-25.

⁵BCC 2006-2007, T. II, p. 14.

⁶BCC 2006-2007, T. I, p. 747.

⁷BCC 2006-2007, T. II, p. 343.

⁸BCC 2006-2007, T. I, p. 661.

⁹BCC 2007-2008, T. II, pp. 862-3.

- la modification du Règlement du personnel de l'Administration communale (RPAC) dès le 1^{er} janvier 2007 afin que les futur-e-s employé-e-s de l'Administration soient engagé-e-s selon la même collocation que leurs collègues engagé-e-s avant le 1^{er} janvier 2004 ;
- le reclassement des collègues engagé-e-s entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2006 selon le même principe. »

4. Réponse au projet de règlement de M. Alain Hubler, à celui de M^{me} Andrea Eggli, à la pétition des fédérations du personnel, au postulat et à la motion de M. Jean-Michel Dolivo

4.1 Réponse au projet de règlement de M. Alain Hubler relatif aux droits syndicaux

La Convention de l'OIT N° 151 fixe des lignes et des principes que chaque Etat signataire doit mettre en application. En d'autres termes, elle n'est pas « self executing », si bien que les justiciables ne sauraient en déduire un droit directement invocable devant une autorité judiciaire ou administrative. Cela signifie que la Commune de Lausanne n'est pas directement liée par la convention mise en avant par M. Hubler. Pour cela, il faudrait que le droit fédéral concrétise cette convention au moyen de textes légaux liant les Communes ou, à tout le moins, les Cantons, lesquels devraient alors adopter une législation liant à leur tour les Autorités communales. La Commune dispose ainsi d'une grande latitude par rapport à la convention précitée.

Si l'OIT entend favoriser la négociation collective, laquelle vise à parvenir à un accord entre les partenaires sociaux ou, à tout le moins, tenter de bonne foi de trouver un tel accord, elle a reconnu le caractère particulier de la fonction publique et, en conséquence, en a tenu compte dans la convention N° 151. L'article 7 de celle-ci prévoit une certaine souplesse dans le choix des modes de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, puisqu'il vise les procédures permettant la négociation des conditions d'emploi entre les Autorités publiques et les organisations intéressées ou « *toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination des dites conditions* ».

Dans la 5^e édition du Recueil des décisions et principes du Comité de la liberté syndicale, au N° 889, il est précisé : « *Tout en rappelant les termes de l'art. 7 de la convention N° 151, le comité a souligné que, lorsque la législation nationale opte pour les procédures de négociation, c'est à l'Etat qu'il revient de veiller à ce que ces procédures soient bien appliquées.* » Cela montre que, dans la fonction publique, la négociation n'est pas la seule voie possible.

En droit interne, le Tribunal fédéral (TF) a tranché un cas dans lequel le syndicat SUD se plaignait d'avoir été évincé d'une négociation par le Canton de Vaud (cf. arrêt 2P.70/2002). A cette occasion, il a analysé la portée de la liberté syndicale consacrée à l'art. 28 de la Constitution fédérale (Cst). Il a retenu que « *la liberté syndicale comporte notamment (...) le droit pour les syndicats de participer à des négociations collectives et de conclure des conventions collectives. Un tel droit n'existe toutefois pas tel quel dans la fonction publique, où les conditions de travail sont réglées par voie législative, ce qui a pour effet de conférer à l'Etat le double rôle de puissance publique (législateur) et d'employeur (...). Or le pouvoir législatif est un attribut essentiel de la souveraineté de l'Etat, si bien que les consultations et négociations effectuées durant le processus d'élaboration d'une loi ne sauraient lier définitivement le législateur...* » Plus loin, on lit que « *sous certaines conditions, tenant en particulier à la représentativité des syndicats et à leur obligation de loyauté, ceux-ci sont en droit de représenter leurs membres employés de la fonction publique ; de ce point de vue, ils apparaissent ainsi comme des interlocuteurs valables et « obligatoires » des pouvoirs publics. Il ne s'ensuit pas que les syndicats puissent tirer de l'art. 28 al. 1 Cst. le droit de participer à l'élaboration de projets de lois et de règlements concernant les conditions de travail de leurs membres ; la reconnaissance d'un tel droit se heurterait en effet à la souveraineté de l'Etat en matière législative et réglementaire. Même si leur avis ne lie pas les Autorités, en particulier le législateur, les syndicats du secteur public ont toutefois le droit d'être entendus sous une forme appropriée en cas de modifications significatives – législatives ou réglementaires – touchant le statut de leurs membres (...)* ».

Lorsque l'arrêt précité a été rendu, l'actuel art. 13 de la Loi cantonale sur le personnel cité par M. Alain Hubler n'était pas encore en vigueur. Toutefois, le TF a examiné cette disposition et précisé qu'elle va plus loin que l'art. 28 Cst. Dans le cas mentionné ci-dessus, SUD a eu gain de cause, non pas pour des questions propres à l'art. 28 Cst, mais parce que son éviction des négociations violait le droit à l'égalité : d'autres associations du personnel avaient de ce fait eu un traitement privilégié injustifié.

La Municipalité, lors de l'examen du projet de règlement, a d'entrée de cause émis des réserves au sujet de l'ancrage du principe de la négociation dans le RPAC. Introduire ce principe signifierait prévoir un processus réglementaire plus complexe et, surtout, plus long. Or il est parfois nécessaire d'adopter de nouvelles dispositions rapidement. Cela est particulièrement le cas en ce qui concerne les instructions administratives, que M. Hubler voudrait également soumettre au processus de négociations. En outre, les modifications du statut du personnel n'ont pas toutes la même importance. Pour ces raisons, la Municipalité est d'avis que généraliser la négociation comme l'entend le motionnaire n'est pas souhaitable. Cela étant, elle

a l'intention d'intégrer les associations du personnel au processus d'élaboration du RPAC, voire de certaines instructions administratives importantes de la manière la plus large possible. Dans un passé récent, elle a d'ailleurs amplement permis à ces associations de participer à l'élaboration d'une nouvelle réglementation (révision du RPAC de 2006).

Vu ce qui précède, la Municipalité n'entend pas inscrire dans le RPAC le principe de la négociation avec les associations du personnel, mais continuer à élargir la consultation, comme elle l'a fait ces dernières années en instituant des rencontres régulières entre la délégation municipale au personnel et les représentants du personnel pour discuter de sujets intéressant l'ensemble du personnel. De même, elle s'engage à consulter systématiquement ces derniers sur les projets de modification du RPAC ou des instructions administratives importantes. A l'instar de ce qu'elle a fait lors de la suppression de la procédure disciplinaire, elle veillera alors à instaurer un dialogue constructif avec les représentants du personnel et à prendre en compte leurs avis, pour autant que faire se peut.

4.2 Réponse au postulat de M. Jean-Michel Dolivo, mise à l'invalidité et assurance perte de gain maladie

Actuellement, en vertu de l'art. 45 RPAC, à ses seuls frais, la Commune octroie à son personnel en cas d'absences pour maladie, accidents professionnels ou non professionnels la couverture suivante :

- deux mois de salaire durant la première année d'activité ;
- douze mois ensuite, avec possible prolongation de douze mois supplémentaires si le médecin-conseil le propose, le service y consent et la Municipalité l'avalise.

Le 23 mars 2006, le syndicat suisse des Services publics (SSP) a demandé qu'une étude visant à établir l'opportunité de conclure une assurance perte de gain soit menée, sans en préciser toutefois les modalités.

La Municipalité a décidé de demander une offre chiffrée à trois compagnies d'assurances de la place. Elle a fixé les paramètres suivants à respecter :

- salaire assuré plafonné à Fr. 106'800.– (salaire maximal assuré LAA à l'époque) ;
- délais d'attente de 30, 60 et 90 jours.

Un quatrième délai de 360 jours a été introduit dans l'appel d'offres, car il correspond exactement au droit actuel dès la 2^e année d'activité : 12 mois de traitement sont accordés, y compris le 13^e salaire, aux personnes pour les absences de longue durée en raison des causes précitées et possible prolongation de 12 mois au plus si la Municipalité y consent, ce qu'elle a rarement refusé. Le système actuel est donc très favorable au personnel, le salaire étant payé intégralement durant 12 mois, voire davantage.

Initiateur de la demande, le SSP a confirmé en octobre 2006 qu'il ne voyait aucun obstacle à ce que la Commune, comme jusqu'ici, soit son propre assureur, pour autant toutefois que le droit au traitement soit porté à 24 mois. La moyenne du versement du traitement est de 20 mois en pratique actuellement. Le SSP a confirmé sa position une fois encore par la suite. Les autres fédérations lui ont emboîté le pas.

La motion Dolivo demande que soit conclue une assurance perte de gain maladie qui garantisse, durant 720 jours sur une période de 900, le droit à 80% du salaire pour les fonctionnaires souffrant d'une maladie de longue durée. Transformée en postulat, elle a été prise en considération le 4 mai 2007 à l'unanimité des membres de la commission chargée de son examen.

En droit privé, en effet, si l'employeur a conclu une assurance perte de gain maladie pour ses employés qui doit assurer au moins 80% du salaire dès le 3^e jour et durant 720 jours sur une période de 900, il est libéré de l'obligation de payer le salaire, les trois premiers jours pouvant être à la charge de l'employé. Si la couverture assure une part de salaire inférieure à 80%, l'employeur est tenu de payer la différence de salaire entre ce que verse l'assurance et 80% du salaire réel.

Dans une note du 1^{er} décembre 2006 à la Municipalité, il était fait état, sur la base des chiffres recueillis à l'époque, des primes suivantes **pour un salaire assuré plafonné à Fr. 106'800.–** :

Délais d'attente :	30 jours	60 jours	90 jours	360 jours
X	8'386'200.–	5'831'000.–	4'101'000.–	3'275'000.–
Y	5'275'600.–	4'358'000.–	3'864'000.–	2'770'000.–
Z	9'736'000.–	6'658'000.–	4'887'000.–	2'382'000.–

Fondée sur ce qui précède, la Municipalité a souhaité qu'une nouvelle offre soit demandée à l'assureur le moins cher, cette fois **sur la base d'un salaire non plafonné** exprimé en 13 mensualités. La prime a alors été évaluée à Fr. 3'757'228.– pour un délai d'attente de 360 jours, ce délai étant retenu pour les raisons invoquées plus haut (cf. 4^e délai de carence).

L'hypothèse est que le contrat a été conclu le 1^{er} janvier 2005, ceci afin de pouvoir comparer le montant de la prime avec les salaires versés aux personnes en arrêt maladie/accident pour les années 2005 et 2006.

Prime due 2005	Prestation d'assurance en 2005	Dépenses communales 2005	Prime due 2006	Prestation d'assurance en 2006	Dépenses communales 2006
Fr. 3'757'228.–	Délai d'attente (360 jours)	Fr. 3'034'557.–	Fr. 3'757'228.–	Fr. 2'822'229.–	
Différences prime/prestation	2005	+ Fr. 722'671.–			
	2006	+ Fr. 934'999.–			
Les coûts effectifs de la Ville sont ceux des seules prolongations au-delà de 12 mois dès la 2 ^e année d'activité					

Si la Commune avait conclu en 2005 un contrat d'assurance perte de gain, elle aurait dû s'acquitter d'une prime de Fr. 3'757'228.– à laquelle se serait ajouté le coût réel de ses dépenses (Fr. 3'034'557.–), soit au total Fr. 6'791'785.–.

En 2006, l'assureur aurait couvert les dépenses pour Fr. 2'822'229.–, représentant le coût réel assuré cette année-là par la Commune. On rappelle que la première année, aucune prestation ne peut être versée, dès lors qu'il y a un délai d'attente d'un an.

Tant en 2005 qu'en 2006, il apparaît que le coût effectif des dépenses s'avère très largement inférieur à la prime d'assurance.

On relèvera que la Commune n'a pas à se substituer aux assurances sociales. Lorsque le fonctionnaire intéressé sera en mesure d'obtenir des prestations de l'assurance-invalidité ou de l'assurance-accidents, le droit au traitement s'éteindra ipso facto à la fin du mois au cours duquel ces assurances rendent une décision reconnaissant l'invalidité. Pour le bon ordre, on précise que la Caisse de pensions du personnel communal ne verse ses prestations au fonctionnaire qu'à partir du moment où la Commune cesse de payer le traitement. On peut remarquer de surcroît qu'avec les mesures mises en place dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail, le nombre des cas de longues absences diminue à terme. C'est à cela que tendent les efforts du médecin-conseil et de l'ingénieur communal de sécurité, ainsi que les nouvelles dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance invalidité (LAI).

Au demeurant, s'il devait y avoir participation du personnel au paiement de la prime, de 50%, de 33,33% ou de 25%, celle-ci s'élèverait globalement à :

Prime annuelle	Participation du personnel de :		
	50%	33,33%	25%
Fr. 3'757'228.–	Fr. 1'878'614.–	Fr. 1'252'284.–	Fr. 939'307.–

Cette participation devrait ensuite être répartie au gré des salaires de chacun selon leur importance respective, en pourcent du salaire assuré.

C'est ainsi que, logiquement, la Municipalité a décidé de soumettre à votre aval un nouvel article 45 RPAC qui porte le droit au traitement à 24 mois dès la deuxième année d'activité, sans prolongation au-delà, et de rester son propre assureur.

Cette disposition, comme c'est le cas d'ailleurs actuellement, sera appliquée également aux personnes engagées par contrat de droit privé.

En revanche, elle ne sera pas étendue aux personnes dans leur année probatoire : ce serait en effet contradictoire avec l'appellation de cette première année.

4.3 Réponse à la motion de M. Jean-Michel Dolivo relative à l'indemnité de départ en cas de suppression de poste

En décembre 2006 déjà, quatre personnes, toutes engagées par contrat de droit privé, qui voyaient leur poste supprimé suite à la décision cantonale de ne plus accorder de subvention à cette catégorie d'emplois temporaires subventionnés, se sont vu accorder par la Municipalité une indemnité de départ variant entre trois et six mois de salaire selon la durée des rapports de travail.

A plusieurs reprises par la suite, des cas semblables se sont présentés qui tous ont été traités de manière identique.

Cette décision municipale a été prise le 21 décembre 2006, un mois avant le dépôt de la présente motion ; elle prévoit notamment le versement d'une indemnité de départ modulée selon la durée du rapport de travail. Le nouvel article 69 est fondé sur cette décision et sur la résolution suivante du CC du 3 octobre 2006¹⁰ ainsi libellée : «Le CC souhaite que la Municipalité entre en matière sur la négociation d'un plan social avec les syndicats, notamment sur la base de l'article 69 RPAC concernant le personnel du service du travail et de l'intégration dont le poste est supprimé».

4.4 Projet de règlement de M^{me} Andrea Eggli intitulé « Pour de meilleurs salaires à l'embauche en Ville de Lausanne » et pétition des associations du personnel « A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses »

Le projet de règlement est devenu sans objet : quand bien même ces classes vont demeurer, les personnes qui sont colloquées dans celles-ci sont engagées au minimum de la classe 25. Les personnes en place, quant à elles, ont vu leur situation être modifiée dans ce sens avec effet au 1^{er} janvier 2008.

A terme, toutefois, les classes 27 et 26 devraient disparaître dans le cadre du projet en cours relatif à une nouvelle rémunération au sein de la Commune de Lausanne.

La réponse apportée au projet de règlement Eggli, pour succincte qu'elle soit, vaut également pour cette pétition. Pour le reste de la pétition, on relèvera que l'ajout au bas de l'échelle de deux classes supplémentaires est l'une des mesures d'économie adoptées sous l'égide de « Prestations 2004 ». Les rapporter serait rendre caduc l'exercice et la Municipalité ne le veut pas.

5. Révision partielle du Règlement pour le personnel de l'Administration communale

Les modifications proposées à certains articles sont d'importance très diverse : elles seront signalées et développées pour chaque article cité.

Afin d'aider à la compréhension, un tableau synoptique figure en annexe du présent rapport-préavis mettant en regard chaque article modifié, dans sa teneur actuelle et dans le libellé proposé.

Ad article 5 – Conditions de nomination :

Une faute d'impression doit être corrigée au 1^{er} alinéa : il est écrit en effet « les personnes majeures qui offres » (*sic*) ; il faut lire « qui offrent ». Dont acte.

L'alinéa 2 a été totalement réécrit : tout candidat à un poste au sein de l'Administration ne doit pas se plier à une visite médicale ; seuls les métiers à risque y sont soumis ; pour les autres, le candidat doit remplir et signer un questionnaire médical.

L'alinéa 3 demeure inchangé.

L'alinéa 4 demeure inchangé.

Ad article 33 – Eléments du traitement :

A l'alinéa 1^{er} *litt. d) in fine*, il est précisé que l'allocation de résidence n'est versée qu'aux seuls fonctionnaires « ayant leur domicile fiscal principal sur le territoire communal », cela pour éviter toute contestation par la suite.

Ad article 36 c) – traitement initial, augmentations ordinaires et déclassement :

Du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2008, les augmentations ordinaires ont été réduites de manière variable selon les classes de traitement.

¹⁰BCC 2006-2007, T. I, pp. 264 ss.

Inscrite dans le temps, cette mesure d'économie doit disparaître au 1^{er} janvier 2009; l'alinéa 2 *bis* doit donc être abrogé.

Dans le droit fil, la prime de promotion, auparavant égale à une augmentation ordinaire et demie, avait également été réduite à une augmentation ordinaire. Il s'agit dès lors, à l'alinéa 3, de rétablir la règle antérieure.

Ad article 41 – Traitement partiel :

Jusqu'à récemment, l'allocation de résidence ou les allocations familiales étaient payées proportionnellement au taux d'activité. Dès le 1^{er} janvier 2008, les allocations familiales sont payées intégralement, quel que soit le taux d'activité, à une réserve près: le salaire annuel du bénéficiaire doit être égal ou supérieur à la moitié du montant annuel de la rente de vieillesse complète minimale de l'AVS, soit actuellement Fr. 6'630.–.

Cette modification entraîne l'ajout à l'article 41 *in fine* des termes suivants: «Demeure réservée la législation sur les allocations familiales».

Ad article 45 – Droit au traitement b) en cas de maladie ou d'accident :

Dans le cadre de la réponse à la motion Dolivo, «mise à l'invalidité et assurance perte de gain maladie», il a été déjà fait amplement mention de ce qui est proposé à votre aval, soit de porter à deux ans le droit strict au traitement dès la deuxième année d'activité, ce qui est traduit dans le nouvel alinéa 1^{er} *litt. b)* de cet article et, parallèlement, de porter à cinq ans au lieu de trois la période de référence; une durée moins longue n'est pas envisageable en effet, car il se pourrait que le droit ne vienne jamais à échéance, mais qu'il se renouvelle indéfiniment.

Ad article 45 bis – Droit au traitement c) en cas de grossesse et d'adoption :

Les modifications apportées ne changent rien quant au fond. Il est simplement précisé que le mode de calcul de l'incapacité de travail durant cette période, difficile à exprimer dans un règlement, est arrêté par la Municipalité.

Et l'alinéa 4 nouveau précise qu'une maladie due à la grossesse qui excède le congé maternité n'est pas prise en compte non plus.

Enfin, pour éviter toute contestation, l'alinéa 6 nouveau mentionne que l'allocation maternité fédérale est acquise à la Commune.

Ad article 48 f) – prestations aux survivants :

Suite à l'introduction du partenariat enregistré par la loi fédérale du même nom, il s'avère nécessaire de mentionner, à côté du conjoint, «le partenaire enregistré»; c'est chose faite à l'alinéa 1^{er}.

Il est apparu nécessaire, dans un nouvel alinéa 3, de définir ce que l'on entend par traitement versé au conjoint survivant ou partenaire au sens de la loi.

Ad article 52 – Congés généraux :

Par souci de logique, les alinéas 3 et 4 ont été inversés, sans plus.

Ad article 53 – Congés spéciaux de brève durée :

A l'al. 1^{er} *litt. a)* et *litt. b)*, il a été ajouté, outre le mariage, le concubinat et le partenariat enregistré tel que prévu par la loi.

Ad article 55 – Droit d'association :

Le sujet a déjà été évoqué plus haut dans la réponse au projet de règlement de M. Alain Hubler relatif aux droits syndicaux. La Municipalité n'entend pas introduire le principe de la négociation avec les associations du personnel, mais maintenir celui de la consultation, tout en l'élargissant.

Ad article 56 – Assistance et représentation en cas de contestation :

Un alinéa 2 a été ajouté qui traduit une décision municipale: poursuivi par un tiers pour des faits liés à sa fonction, un fonctionnaire peut se faire assister aux frais de la Commune par un mandataire professionnel.

Article 56 bis – Protection de la personnalité, lutte contre le harcèlement et gestion des conflits :

Cet article a déjà été adopté par le Conseil communal le 3 juin 2008 via le rapport-préavis relatif à la gestion des conflits¹¹. Il lui manquait toutefois un titre: cette lacune est comblée aujourd'hui.

¹¹BCC 2007-2008, T. II, pp. 1018-1040.

Ad article 59 c) – description de poste et entretien de collaboration :

Actuellement, la possibilité d'être accompagné-e par le/la répondant-e en ressources humaines du service (RRH) existe déjà. A la demande du service, le coordinateur du réseau des RRH au Service du personnel peut aussi accompagner un entretien de collaboration, afin de garantir son bon déroulement. Ces possibilités seront maintenues. En outre, la structure en charge de la gestion des conflits et de lutte contre le harcèlement, prévue dans le nouvel article 56 *bis* RPAC voté par votre Conseil le 3 juin 2008, pourra être sollicitée pour accompagner des entretiens de collaboration lors de situations conflictuelles, dont la cellule a d'ores et déjà été saisie. Conformément à l'actuel article 56 al. 1^{er} RPAC, le fonctionnaire peut se faire assister ou représenter, dans ses litiges avec la Commune, par un mandataire professionnel, un autre fonctionnaire communal ou un représentant d'association de personnel. Cette dernière disposition ne donne pas droit à l'assistance d'une telle personne dans le cadre des entretiens de collaboration ou d'autres entretiens informels entre supérieur et subordonné. Ces entretiens doivent rester des moments d'échanges fondés sur le dialogue entre le/la collaborateur/trice et sa hiérarchie. En revanche, ce droit à l'assistance existe lorsque le personnel se trouve dans des phases au terme desquelles ses droits et ses obligations risquent directement d'être affectés de façon significative (entretien de mise en demeure, selon article 71 *bis* RPAC ; audition auprès du membre de la Municipalité précédant une proposition de licenciement, conformément à l'article 71 *ter* RPAC ; déplacement au sens de l'article 18 RPAC, déclassement selon l'article 36 al. 4 RPAC, etc.)

Ad article 62 – Gratifications pour années de service :

Afin de lever toute ambiguïté, il est dit désormais, à l'alinéa 3, que le droit partiel à une telle gratification n'existe qu'en cas de retraite ou d'invalidité « totale ». Par définition, en cas d'invalidité partielle, les rapports de travail se poursuivent.

Ad article 69 – Renvoi pour cause de suppression d'emploi :

Le sujet a déjà été évoqué plus haut dans la réponse à la motion Dolivo relative à l'indemnité de départ en cas de suppression de poste ; il est traduit désormais dans les faits à l'alinéa 2 complété : le droit à l'indemnité est étendu aux personnes engagées par contrat de droit privé et l'indemnité est modulée selon les années de service et l'âge des intéressés.

Ad article 72 *bis* – Résiliation des rapports de service à l'échéance du droit au traitement :

Actuellement, cette disposition précise que la procédure prévue à l'article 71 n'est pas applicable. De fait, cette mention introduite en 2006 visait à ne pas devoir passer par l'audition et la commission paritaire. Suite aux modifications intervenues en cours de travaux parlementaires, il aurait fallu indiquer que les articles 71 à 71 *ter* ne sont pas applicables, et cette erreur doit être corrigée. Cela étant, depuis cette révision, la Municipalité a décidé que le fonctionnaire arrivant à l'échéance de son droit au traitement est entendu. Ainsi, le texte proposé dans la présente révision n'exclut pas l'audition par un-e représentant-e de la Municipalité, mais seulement la consultation préalable de la Commission paritaire, celle-ci étant peu utile dès lors que la fin des rapports de service pour échéance du droit au traitement repose sur un pur calcul arithmétique.

Ad article 72 *ter* – Reconversion :

La formulation actuelle est trop rigide : il n'est pas obligatoire de licencier un-e fonctionnaire qui effectue une reconversion AI au sein de l'Administration. Il faut donc laisser plus de latitude à l'Administration, pour déterminer le régime (particulier) des personnes en reconversion.

Ad article 75 a) – composition et organisation et 76 b) attributions :

Afin de faire face à toute situation, il est prévu que le/la président-e de la Commission ait également son/sa suppléant-e. Ce qui amène l'ajout à l'article 76 alinéa 5 où le/la suppléant-e a aussi été mentionné-e.

Ad article 77 – Voie de recours :

Le Tribunal administratif est désormais intégré au Tribunal cantonal (cour de droit administratif et public). Par ailleurs, avec l'entrée en vigueur au premier janvier 2009 de la Loi sur la procédure administrative, le délai pour recourir est de trente jours et non plus de vingt. Le texte proposé tient compte de ces modifications.

Ad article 80 – Employés permanents :

Il est précisé à l'alinéa 3, dans le droit fil de ce qui précède, que l'article 69 n'est plus exclu pour les personnes engagées par contrat de droit privé. En outre, il est procédé à une légère précision dans les renvois.

6. Consultation des fédérations

S'agissant des modifications apportées au RPAC, la Municipalité est parvenue à trouver des consensus avec l'UEACL, l'UPSI, le SSP et l'AFPL.

Pour sa part, SUD s'oppose à la rédaction des art. 45 *b*, 55 et 59 *c* telle que proposée et refuse la réponse apportée au projet de règlement de M^{me} Eggli, ainsi que celle apportée à la pétition «A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses». SUD aurait souhaité une suppression des classes de traitement 26 et 27 avant l'entrée en vigueur d'un nouveau système de rémunération. Sur ce point, la Municipalité a précisé que dans le système de rémunération actuel, les classes de traitement se chevauchent tant que les annuités ne présentent que quelques francs de différence entre ces classes.

7. 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 rapport-préavis N° 2009/32 de la Municipalité, du 1^{er} juillet 2009 ;
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. de prendre acte des déterminations de la Municipalité concernant le projet de règlement du 8 novembre 2005 déposé par M. Alain Hubler portant sur les «Droits syndicaux pour les employé-e-s de la Ville» ;
2. de renoncer à adopter le projet de règlement de M. Hubler ;
3. d'adopter le contre-projet proposé par la Municipalité et, en conséquence, de modifier l'article 55 RPAC y relatif ;
4. d'accepter la réponse au postulat de M. Jean-Michel Dolivo du 8 novembre 2006 intitulé «Demande de modification de l'article 72 *bis* – Mise à l'invalidité et assurance perte de gain maladie» ;
5. d'accepter la réponse à la motion de M. Jean-Michel Dolivo du 23 janvier 2007 intitulée «Licenciement économique : égalité de traitement entre fonctionnaires de la Ville et personnes engagées avec un contrat de droit privé – Droit à une indemnité tenant compte de la durée des rapports de travail et de l'âge» ;
6. de prendre acte des déterminations de la Municipalité concernant le projet de règlement du 5 décembre 2006 de M^{me} Andrea Eggli «Pour de meilleurs salaires à l'embauche en Ville de Lausanne» et la pétition du syndicat suisse des Services publics, section de Lausanne, de SUD Lausanne, de l'Union du personnel des SI et de l'Union des employés de l'Administration communale Lausanne «A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses» ;
7. de renoncer à adopter le projet de règlement de M^{me} Eggli ;
8. de renoncer à répondre favorablement à la pétition «A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses» ;
9. d'adopter la nouvelle teneur des articles 5, 33, 36, 41, 45, 45 *bis*, 48, 52, 53, 55, 56, 56 *bis*, 59, 62, 69, 72 *bis*, 72 *ter*, 75, 76, 77 et 80 du Règlement pour le personnel de l'Administration communale selon détail ci-dessous :

Art. 5 – Conditions de nomination

- ¹ Peuvent être nommées en qualité de fonctionnaires les personnes majeures qui offrent toutes garanties de moralité et qui possèdent la formation correspondante aux exigences de la fonction.
- ² L'Administration désigne à ses frais un médecin qui détermine, au moyen d'un questionnaire ou d'une visite médicale, si le candidat jouit d'une santé suffisante par rapport aux exigences de la fonction.
- ³ La Municipalité peut, au surplus, poser d'autres conditions quant aux aptitudes et à la préparation des candidats ; elle peut aussi leur imposer un examen.
- ⁴ Les exigences légales liées à certaines fonctions sont réservées.

Art. 33 – Eléments du traitement

¹ Le traitement du fonctionnaire comprend :

- a) le traitement de base ;
- b) les allocations complémentaires ;
- c) l'allocation spéciale sous la forme d'un treizième salaire *prorata temporis* ;
- d) l'allocation de résidence versée aux seuls fonctionnaires ayant leur domicile fiscal principal sur le territoire communal.

² La Municipalité adapte les traitements au coût de la vie le 1^{er} janvier de chaque année de manière à compenser le renchérissement. Une seule indexation intermédiaire a lieu en cours d'année si l'indice des prix, au plus tard celui du mois de septembre, dépasse d'au moins 2,5 % celui des salaires. L'indexation intermédiaire est alors accordée dès le deuxième mois suivant celui dont l'indice des prix fait nouvelle référence. Dans cette mesure, la Municipalité est compétente pour modifier l'échelle des traitements figurant à l'article 34.

³ La Municipalité fixe le montant des allocations familiales et de l'allocation de résidence.

Art. 36 c) – traitement initial, augmentations ordinaires et déclassement

¹ La Municipalité fixe le traitement initial dans les limites des classes correspondant à la fonction en tenant compte de l'activité antérieure, des connaissances spéciales et de l'âge du candidat.

² Le maximum d'une classe sera atteint par des augmentations ordinaires représentant chacune le onzième de la différence entre le minimum et le maximum de chaque classe. Ces augmentations seront accordées au début de chaque année.

^{2 bis} Abrogé.

³ En cas de promotion, le nouveau traitement sera au moins égal à l'ancien, majoré d'une et demie augmentation ordinaire de la nouvelle classe, jusqu'à concurrence du maximum de celle-ci.

⁴ Un fonctionnaire peut se voir déclassé dans l'échelle des traitements si, sans qu'il y ait faute de sa part et sans que son comportement soit considéré comme un juste motif au sens des articles 70 et suivants, la quantité et la qualité de ses prestations sont telles que son activité ne correspond plus à la classification qui est la sienne. Cette mesure ne peut être prise qu'après l'audition du fonctionnaire ou de son représentant légal.

Art. 41 – Traitement partiel

¹ Le fonctionnaire travaillant à temps partiel reçoit un traitement de base et des allocations proportionnelles à son taux d'activité.

² Demeure réservée la législation sur les allocations familiales.

Art. 45 b) – en cas de maladie ou d'accident

¹ En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident et jusqu'à la fin du mois au cours duquel est rendue une décision par l'assurance-invalidité ou l'assurance-accidents reconnaissant l'invalidité, le fonctionnaire a droit :

- a) à son traitement entier pendant deux mois d'absence au cours de la première année d'activité ;
- b) à son traitement entier pendant vingt-quatre mois d'absence dès la deuxième année.

² Ces prestations sont toutefois diminuées de celles dont l'intéressé a bénéficié – le cas échéant – au cours de la période de cinq ans précédant immédiatement la nouvelle absence pour le même motif.

³ La période de référence de cinq ans est distincte pour chaque motif : maladie, accident professionnel, accident non professionnel.

⁴ La Municipalité peut toujours faire dépendre le droit au traitement d'un contrôle effectué par un médecin-conseil.

⁵ La Municipalité peut réduire les prestations de la Commune ou les supprimer :

- a) lorsque l'accident ou la maladie sont dus à une faute grave du fonctionnaire ;
- b) lorsque l'accident non professionnel n'est pas couvert par l'assurance de la Commune.

La Commission paritaire peut être consultée préalablement.

⁶ En cas d'accident professionnel ou non professionnel, les prestations d'assurance pour incapacité temporaire de travail sont acquises à la Commune.

- ⁷ Lorsqu'un tiers est responsable de l'accident ou de la maladie, le fonctionnaire n'a droit à son traitement que dans la mesure où les dommages-intérêts pour incapacité de travail payés par le tiers n'atteignent pas la valeur des prestations dues par la Commune à forme des dispositions ci-dessus. La Municipalité peut exiger du fonctionnaire qu'il l'autorise à se subroger à lui afin d'agir contre le tiers en paiement des dommages-intérêts pour incapacité de travail.
- ⁸ Le fonctionnaire qui simultanément touche son traitement ou des prestations de l'AI ou dues en vertu de la LAA doit restituer ces dernières à la Commune, sous déduction des retenues et des frais éventuels qu'il a dû supporter personnellement. Toutefois, les allocations pour impotents et les allocations d'assistance lui sont acquises sans restriction.
- ⁹ Les dispositions du présent article s'appliquent par analogie au fonctionnaire qui interrompt ou reprend partiellement son activité.
- ¹⁰ Le Fonds de secours du personnel communal appelé à prendre en charge des frais médicaux non couverts par une assurance dans les cas dignes d'intérêt doit compter une fortune de Fr. 300'000.– au moins.

Art. 45 bis c) – en cas de grossesse et d'adoption

- ¹ En cas de grossesse, la fonctionnaire a droit à un congé maternité de quatre mois.
- ² Un mois au plus peut être pris en congé avant l'accouchement.
- ³ Sur la base d'un certificat médical, le congé maternité est prolongé d'un mois en cas d'allaitement.
- ⁴ Une incapacité de travail, due à la grossesse dûment attestée par un certificat médical, excédant la durée du congé maternité et, le cas échéant, du congé d'allaitement, n'entre pas dans le calcul de la période de référence de l'article 45 al. 2.
- ⁵ En cas de maladie ou d'accident durant le congé maternité et, le cas échéant, du congé d'allaitement, les modalités de calcul de l'incapacité de travail sont arrêtées par la Municipalité.
- ⁶ L'allocation maternité fédérale est acquise à la Commune dans la mesure où elle a été versée.
- ⁷ En cas d'adoption d'un enfant mineur, la fonctionnaire ou le fonctionnaire a droit à un congé de quatre mois. Si les deux parents adoptants sont fonctionnaires, un congé de quatre mois est accordé à l'un des deux et un congé de deux mois à l'autre.

Art. 48 f) – prestations aux survivants

- ¹ Lors du décès d'un fonctionnaire, le droit au traitement est prolongé d'un mois, respectivement de deux mois si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, si le défunt laisse un conjoint ou un partenaire enregistré au sens de la Loi fédérale sur le partenariat, ou des enfants de moins de 25 ans dont il avait la charge.
- ² Le droit aux pensions de survivants, pour autant qu'il existe, est différé jusqu'à l'extinction du droit au traitement.
- ³ Par traitement, il faut entendre le dernier traitement brut mensuel augmenté du 13^e salaire *prorata temporis* et, le cas échéant, de l'allocation de résidence, des allocations familiales et du supplément selon l'article 38 RPAC, à l'exclusion de toute autre indemnité, sous déduction des cotisations sociales et celles à la Caisse de pensions.

Art. 52 – Congés généraux

- ¹ Sont jours fériés pour l'Administration communale : les 1^{er} et 2 janvier, Vendredi saint, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'Ascension et le vendredi qui suit, le lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, le lundi du Jeûne fédéral et Noël.
- ² Les fonctionnaires ont congé ces jours-là, ainsi que le samedi et le dimanche. Ils ont également congé entre Noël et Nouvel An.
- ³ Les fonctionnaires qui assurent le service ces jours-là ont droit à un autre moment à des congés d'une durée déterminée conformément à l'article 15.
- ⁴ Sont réservées les dispositions spéciales qui régissent les équipes à rotation et les fonctionnaires soumis à un horaire spécial de travail.

Art. 53 – Congés spéciaux de brève durée

- ¹ Il est accordé un congé (jour de travail) sans compensation :
 - a) de 5 jours en cas de mariage ou d'enregistrement de partenariat du fonctionnaire ;
 - b) jusqu'à 3 jours en cas de décès d'un proche (père, mère, conjoint, concubin, partenaire enregistré au sens de la Loi fédérale sur le partenariat, enfants, grands-parents, frère, soeur et beaux-parents) ;

- c) jusqu'à 3 jours pour assister en qualité de délégué aux assemblées des associations du personnel ;
 - d) de 1 jour en cas de naissance d'un enfant ;
 - e) de 1 jour lorsque le fonctionnaire change d'appartement ;
 - f) de 1 jour pour prendre part à une inspection d'arme ;
 - g) de la durée nécessaire pour exercer les fonctions obligatoires de juré ou de membre d'un bureau électoral, comparaître devant un juge en qualité de témoin, effectuer un service de pompier en cas de sinistre au sein du bataillon lausannois ou assister aux obsèques d'un fonctionnaire communal ;
 - h) de la durée nécessaire pour participer à des cours professionnels ou des cours de formation syndicale, à la demande des associations du personnel ;
 - i) ensuite de la naissance d'un enfant, le fonctionnaire qui en est le père a droit à un congé paternité supplémentaire de cinq jours.
- ² D'autres congés de brève durée peuvent être accordés par les directions pour affaires de famille et par la Municipalité pour d'autres motifs, tels que concours, fêtes de musique ou de gymnastique, etc. ; la Municipalité peut décider la compensation de ces congés par des heures de travail supplémentaires ou par déduction sur les vacances ; à défaut, le traitement est réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

Art. 55 – Droit d'association

- ¹ La Municipalité consulte régulièrement les syndicats et associations du personnel qu'elle a dûment reconnus sur des sujets d'intérêt général intéressant l'ensemble du personnel.
- ² Elle les associe aux projets de modifications du présent règlement et de certaines instructions administratives importantes.
- ³ Elle leur octroie des moyens leur permettant d'atteindre leurs buts sous forme notamment de décharges et de moyens d'information et de locaux.
- ⁴ Elle veille à ce que les employé-e-s de la Commune et leurs représentants syndicaux et associatifs bénéficient d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale.

Art. 56 – Assistance et représentation en cas de contestation

- ¹ Sous réserve des lois cantonales sur la représentation et l'assistance des parties en justice, le fonctionnaire peut se faire assister ou représenter, dans ses litiges avec la Commune, par un mandataire professionnel, un autre fonctionnaire communal ou un représentant d'association du personnel.
- ² Le fonctionnaire poursuivi en justice par un tiers pour des faits en rapport avec sa fonction est assisté d'un mandataire professionnel aux frais de la Commune.

Art. 56 bis – Protection de la personnalité, lutte contre le harcèlement et les conflits

- ¹ La Municipalité prend toutes les mesures utiles afin de protéger la personnalité et la santé physique et psychique des fonctionnaires et autres employé-e-s dans le cadre de leur travail. Elle veille notamment à ce qu'elles/ils ne soient pas harcelé-e-s sexuellement.
- ² A cet effet, elle édicte des dispositions réglementaires pour prévenir et faire cesser toutes situations de conflits et tout harcèlement psychologique et sexuel. Une structure indépendante est mise sur pied à cette fin, compétente notamment pour décider, après avoir consulté la Municipalité, de l'ouverture d'une enquête en cas de problèmes graves ou qui risquent de le devenir.
- ³ La Municipalité peut décider d'ouvrir d'office une enquête.
- ⁴ La Municipalité sanctionne les personnes ayant commis des atteintes à la personnalité ou à la santé physique ou psychique d'autres collaborateurs ou collaboratrices et prend toutes les mesures nécessaires à résoudre les problèmes.

Art. 59 c) – description de poste et entretien de collaboration

- ¹ Tout fonctionnaire dispose d'une description de poste. Ce document concrétise la mission confiée au fonctionnaire en précisant les buts, responsabilités principales et délégations de compétences particulières. Elle sert de base à la fixation des objectifs de travail et à l'évaluation des prestations.
- ² L'évaluation des prestations du fonctionnaire est réalisée annuellement lors d'un entretien de collaboration.
- ³ Il peut se faire accompagner par un membre de la structure en charge de la gestion des conflits telle que prévue à l'article 56 bis, lorsque celle-ci a été saisie.

Art. 62 – Gratifications pour années de service

- ¹ Après vingt ans de service dans l'Administration communale, puis tous les cinq ans, le fonctionnaire reçoit une gratification sous la forme d'un congé de quatre semaines, à raison d'une semaine par année.
- ² Abrogé
- ³ Le fonctionnaire qui, ensuite d'invalidité totale ou de retraite, quitte l'Administration communale entre deux gratifications pour ancienneté a droit au même congé, *prorata temporis*.

Art. 69 – Renvoi pour cause de suppression d'emploi

- ¹ Lorsqu'un poste ou une fonction est supprimé, un autre poste est, dans la mesure du possible, offert à l'intéressé avec garantie de l'ancien traitement. Le cas échéant, il a priorité sur les autres postulants.
- ² S'il n'est pas possible de trouver dans l'Administration un autre poste ou si l'intéressé refuse le poste offert, il est licencié moyennant un préavis donné au moins six mois à l'avance pour la fin d'un mois. Dans ce cas, la personne, excepté les auxiliaires, a droit à une indemnité égale à :
 - trois mois de traitement si les rapports de travail ont duré moins de cinq ans révolus ;
 - cinq mois si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, mais moins de huit ans révolus ;
 - six mois au-delà.

En outre, il est alloué une indemnité supplémentaire égale à deux mois de salaire dès 50 ans révolus, de six mois dès 55 ans révolus avant l'échéance du délai de résiliation du contrat.

Art. 72 bis – Résiliation des rapports de service à l'échéance du droit au traitement

- ¹ Les rapports de service du fonctionnaire sont résiliés à l'échéance du droit au traitement selon l'article 45. La Commission paritaire n'est pas consultée.
- ² Le fonctionnaire qui n'est plus à même d'occuper la fonction pour laquelle il a été nommé peut être déplacé dans une autre en rapport avec ses capacités. Le traitement est celui de la nouvelle fonction.

Art. 72 ter – Reconversion

- ¹ Les rapports de service du fonctionnaire au bénéfice d'une reconversion sont résiliés si celle-ci est effectuée hors de l'Administration. Dans les autres cas, il reçoit un traitement fixé en fonction de l'activité déployée durant la reconversion.
- ² Si possible, une fonction correspondant à ses nouvelles capacités lui est proposée à l'échéance de la reconversion.

Art. 75 a) – composition et organisation

- ¹ Il est constitué une Commission paritaire, à caractère consultatif, composée d'un président, de son suppléant, de quatre membres et de quatre suppléants nommés au début de la législature, pour la durée de celle-ci.
- ² Deux membres et deux suppléants sont désignés par la Municipalité. Les deux autres membres et les deux autres suppléants sont élus par le personnel au scrutin secret, selon une procédure qu'arrêtera la Municipalité en assurant la représentation des organisations les plus importantes du personnel.
- ³ La Commission paritaire se donne un président et un suppléant pris en dehors d'elle. La Municipalité peut lui adjoindre un fonctionnaire en qualité de secrétaire. La composition de la Commission paritaire est portée à la connaissance de tout le personnel.
- ⁴ La Commission paritaire fixe par règlement sa manière de procéder.

Art. 76 b) – attributions

- ¹ La Commission paritaire est consultée :
 - a) dans les cas d'espèce prévus par le présent règlement ;
 - b) sur toute contestation de principe relative à l'interprétation du présent règlement ;
 - c) sur toutes autres questions que la Municipalité décide de lui soumettre à propos de la situation des fonctionnaires communaux.
- ² Elle cherche, en outre, à aplanir les conflits collectifs qui pourraient surgir entre la Commune et ses fonctionnaires. En cas de désaccord, les fonctionnaires doivent s'adresser à elle.

- ³ La Commission paritaire est saisie des affaires de sa compétence soit par la Municipalité, soit par un fonctionnaire, soit par une association du personnel.
- ⁴ Elle reçoit tous les renseignements prévus à l'article 25 et recueille toute information complémentaire nécessaire à l'appréciation du cas.
- ⁵ Elle est convoquée par son président ou son suppléant.

Art. 77 – Voie de recours

Toute décision prise par la Municipalité concernant la situation d'un fonctionnaire peut faire l'objet d'un recours au Tribunal cantonal dans les trente jours dès la communication de la décision, conformément à l'article 95 de la Loi sur la procédure administrative.

Art. 80 – Employés permanents

- ¹ La Municipalité peut engager des employés par contrat écrit de droit privé lorsqu'ils ne remplissent pas les conditions pour être nommés en qualité de fonctionnaire.
- ² Ces employés sont soumis aux dispositions du Code des obligations sur le contrat de travail ainsi qu'aux dispositions de droit public sur le travail.
- ³ En outre, les chapitres suivants du Règlement pour le personnel de l'Administration communale leur sont applicables par analogie : chapitres II (à l'exception de l'article 5, alinéa 1, et de l'article 8), III, V, VI, VII, VIII (à l'exception des articles 71 à 72, les articles 71 *bis* et 71 *ter* s'appliquant par analogie), IX (article 74 uniquement), X (article 80) et XI.
10. de charger la Municipalité de fixer la date d'entrée en vigueur des dispositions dès approbation par l'Etat des dispositions modifiées.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic :
Daniel Brélaz

Le secrétaire :
Philippe Meystre

Tableau synoptique des articles RPAC en modification

Adopté par : la Municipalité de Lausanne le : 1^{er} juillet 2009

Teneur actuelle	<i>Libellé proposé</i>
<p>Chapitre II – Nomination et promotion</p> <p>Art. 5 – Conditions de nomination</p> <p>¹ Peuvent être nommées en qualité de fonctionnaires les personnes majeures qui offrent toutes garanties de moralité et qui possèdent la formation correspondante aux exigences de la fonction.</p> <p>² Le candidat est examiné aux frais de l'Administration par un médecin désigné par celle-ci. Le médecin devra attester que le candidat jouit d'une santé suffisante par rapport aux exigences de la fonction.</p> <p>³ La Municipalité peut, au surplus, poser d'autres conditions quant aux aptitudes et à la préparation des candidats ; elle peut aussi leur imposer un examen.</p> <p>⁴ Les exigences légales liées à certaines fonctions sont réservées.</p>	<p>Chapitre II – Nomination et promotion</p> <p>Art. 5 – Conditions de nomination</p> <p>¹ Peuvent être nommées en qualité de fonctionnaires les personnes majeures qui <i>offrent</i> toutes garanties de moralité et qui possèdent la formation correspondante aux exigences de la fonction.</p> <p>² <i>L'Administration désigne à ses frais un médecin qui détermine, au moyen d'un questionnaire ou d'une visite médicale, si le candidat jouit d'une santé suffisante par rapport aux exigences de la fonction.</i></p> <p>³ inchangé</p> <p>⁴ inchangé</p>
<p>Chapitre V – Droits du fonctionnaire</p> <p>Section I – Traitement et avancement</p> <p>Art. 33 – Eléments du traitement</p> <p>¹ Le traitement du fonctionnaire comprend :</p> <p style="margin-left: 20px;">a) le traitement de base ;</p> <p style="margin-left: 20px;">b) les allocations complémentaires ;</p> <p style="margin-left: 20px;">c) l'allocation spéciale sous la forme d'un treizième salaire <i>pro rata temporis</i> ;</p> <p style="margin-left: 20px;">d) l'allocation de résidence aux seuls fonctionnaires domiciliés sur territoire communal.</p> <p>² La Municipalité adapte les traitements au coût de la vie le 1^{er} janvier de chaque année de manière à compenser le renchérissement. Une seule indexation intermédiaire a lieu en cours d'année si l'indice des prix, au plus tard celui du mois de septembre, dépasse d'au moins 2,5 % celui des salaires. L'indexation intermédiaire est alors accordée dès le deuxième mois suivant celui dont l'indice des prix fait nouvelle référence. Dans cette mesure, la Municipalité est compétente pour modifier l'échelle des traitements figurant à l'article 34.</p> <p>³ La Municipalité fixe le montant des allocations familiales et de l'allocation de résidence.</p>	<p>Chapitre V – Droits du fonctionnaire</p> <p>Section I – Traitement et avancement</p> <p>Art. 33 – Eléments du traitement</p> <p>¹ Le traitement du fonctionnaire comprend :</p> <p style="margin-left: 20px;">a) inchangé</p> <p style="margin-left: 20px;">b) inchangé</p> <p style="margin-left: 20px;">c) inchangé</p> <p style="margin-left: 20px;">d) l'allocation de résidence <i>versée</i> aux seuls fonctionnaires <i>ayant leur domicile fiscal principal sur le territoire communal.</i></p> <p>² inchangé</p> <p>³ inchangé</p>
<p>Art. 36 c) – traitement initial, augmentations ordinaires et déclassement</p> <p>¹ La Municipalité fixe le traitement initial dans les limites des classes correspondant à la fonction en tenant compte de l'activité antérieure, des connaissances spéciales et de l'âge du candidat.</p>	<p>Art. 36 c) – traitement initial, augmentations ordinaires et déclassement</p> <p>¹ inchangé</p>

Teneur actuelle	<i>Libellé proposé</i>
<p>² Le maximum d'une classe sera atteint par des augmentations ordinaires représentant chacune le onzième de la différence entre le minimum et le maximum de chaque classe. Ces augmentations seront accordées au début de chaque année.</p> <p>^{2 bis} Les augmentations annuelles ordinaires au sens de l'alinéa 2 sont réduites, du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2008, de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 20 % de la classe 27 à la classe 19, – 40 % de la classe 18 à la classe 13, – 60 % de la classe 12 à la classe 1A. <p>³ En cas de promotion, le nouveau traitement sera au moins égal à l'ancien, majoré d'une augmentation ordinaire de la nouvelle classe.</p> <p>⁴ Un fonctionnaire peut se voir déclassé dans l'échelle des traitements si, sans qu'il y ait faute de sa part et sans que son comportement soit considéré comme un juste motif au sens des articles 70 et suivants, la quantité et la qualité de ses prestations sont telles que son activité ne correspond plus à la classification qui est la sienne. Cette mesure ne peut être prise qu'après l'audition du fonctionnaire ou de son représentant légal.</p>	<p>² inchangé</p> <p>^{2 bis} <i>Abrogé</i></p> <p>³ En cas de promotion, le nouveau traitement sera au moins égal à l'ancien, majoré <i>d'une et demie augmentation ordinaire</i> de la nouvelle classe, jusqu'à concurrence du maximum de celle-ci.</p> <p>⁴ inchangé</p>
<p>Art. 41 – Traitement partiel</p> <p>Le fonctionnaire travaillant à temps partiel reçoit un traitement de base et des allocations proportionnelles à son taux d'activité.</p>	<p>Art. 41 – Traitement partiel</p> <p>¹ Le fonctionnaire travaillant à temps partiel reçoit un traitement de base et des allocations proportionnelles à son taux d'activité.</p> <p>² <i>Demeure réservée la législation sur les allocations familiales.</i></p>
<p>Droit au traitement</p> <p>Art. 45 b) – en cas de maladie ou d'accident</p> <p>¹ En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, le fonctionnaire a droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) à son traitement entier pendant deux mois d'absence au cours de la première année d'activité ; b) à son traitement entier pendant douze mois d'absence dès la deuxième année. Dans des cas particuliers, la Municipalité peut accorder cette prestation pendant douze mois supplémentaires au plus. <p>² Ces prestations sont toutefois diminuées de celles dont l'intéressé a bénéficié – le cas échéant – au cours de la période de trois ans précédant immédiatement la nouvelle absence pour le même motif.</p> <p>³ La période de référence de trois ans est distincte pour chaque motif: maladie, accident professionnel, accident non professionnel.</p>	<p>Droit au traitement</p> <p>Art. 45 b) – en cas de maladie ou d'accident</p> <p>¹ En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident <i>et</i> jusqu'à la fin du mois au cours duquel est rendue une décision par l'assurance-invalidité ou l'assurance-accidents reconnaissant l'invalidité, le fonctionnaire a droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) inchangé b) à son traitement entier pendant <i>vingt-quatre</i> mois d'absence dès la deuxième année. <p>² Ces prestations sont toutefois diminuées de celles dont l'intéressé a bénéficié – le cas échéant – au cours de la période de <i>cinq</i> ans précédant immédiatement la nouvelle absence pour le même motif.</p> <p>³ La période de référence de <i>cinq</i> ans est distincte pour chaque motif: maladie, accident professionnel, accident non professionnel.</p>

Teneur actuelle	<i>Libellé proposé</i>
<p>⁴ La Municipalité peut réduire les prestations de la Commune ou les supprimer :</p> <p>a) lorsque l'accident ou la maladie sont dus à une faute grave du fonctionnaire ;</p> <p>b) lorsque l'accident non professionnel n'est pas couvert par l'assurance de la Commune.</p> <p>La Commission paritaire peut être consultée préalablement.</p>	<p>⁴ La Municipalité peut toujours faire dépendre le droit au traitement d'un contrôle effectué par un médecin-conseil.</p>
<p>⁵ En cas d'accident professionnel ou non professionnel, les prestations d'assurance pour incapacité temporaire de travail sont acquises à la Commune.</p>	<p>⁵ La Municipalité peut réduire les prestations de la Commune ou les supprimer :</p> <p>a) lorsque l'accident ou la maladie sont dus à une faute grave du fonctionnaire ;</p> <p>b) lorsque l'accident non professionnel n'est pas couvert par l'assurance de la Commune.</p> <p>La Commission paritaire peut être consultée préalablement.</p>
<p>⁶ Lorsqu'un tiers est responsable de l'accident ou de la maladie, le fonctionnaire n'a droit à son traitement que dans la mesure où les dommages-intérêts pour incapacité de travail payés par le tiers n'atteignent pas la valeur des prestations dues par la Commune à forme des dispositions ci-dessous. La Municipalité peut exiger du fonctionnaire qu'il l'autorise à se subroger à lui afin d'agir contre le tiers en paiement des dommages-intérêts pour incapacité de travail.</p>	<p>⁶ En cas d'accident professionnel ou non professionnel, les prestations d'assurance pour incapacité temporaire de travail sont acquises à la Commune.</p>
<p>⁷ Le fonctionnaire qui simultanément touche son traitement ou des prestations de l'AI ou dues en vertu de la LAA doit restituer ces dernières à la Commune, sous déduction des retenues et des frais éventuels qu'il a dû supporter personnellement. Toutefois, les allocations pour impotents et les allocations d'assistance lui sont acquises sans restriction.</p>	<p>⁷ Lorsqu'un tiers est responsable de l'accident ou de la maladie, le fonctionnaire n'a droit à son traitement que dans la mesure où les dommages-intérêts pour incapacité de travail payés par le tiers n'atteignent pas la valeur des prestations dues par la Commune à forme des dispositions ci-dessus. La Municipalité peut exiger du fonctionnaire qu'il l'autorise à se subroger à lui afin d'agir contre le tiers en paiement des dommages-intérêts pour incapacité de travail.</p>
<p>⁸ La Municipalité peut toujours faire dépendre le droit au traitement d'un contrôle effectué par un médecin-conseil.</p>	<p>⁸ Le fonctionnaire qui simultanément touche son traitement ou des prestations de l'AI ou dues en vertu de la LAA doit restituer ces dernières à la Commune, sous déduction des retenues et des frais éventuels qu'il a dû supporter personnellement. Toutefois, les allocations pour impotents et les allocations d'assistance lui sont acquises sans restriction.</p>
<p>⁹ Les dispositions du présent article s'appliquent par analogie au fonctionnaire qui interrompt ou reprend partiellement son activité.</p>	<p>⁹ inchangé</p>
<p>¹⁰ Le Fonds de secours du personnel communal appelé à prendre en charge des frais médicaux non couverts par une assurance dans les cas dignes d'intérêt doit compter une fortune de Fr. 300'000.– au moins.</p>	<p>¹⁰ inchangé</p>
<p>Art. 45 bis c) – en cas de grossesse et d'adoption</p> <p>¹ En cas de grossesse, le fonctionnaire a droit à un congé maternité de quatre mois.</p>	<p>Art. 45 bis c) – en cas de grossesse et d'adoption</p> <p>¹ inchangé</p>

Teneur actuelle	<i>Libellé proposé</i>
<p>² Un mois au plus peut être pris en congé avant l'accouchement.</p> <p>³ Sur la base d'un certificat médical, le congé maternité est prolongé d'un mois en cas d'allaitement.</p> <p>⁴ En cas d'incapacité de travail, dûment attestée par un certificat médical, excédant la durée du congé maternité et, le cas échéant, du congé d'allaitement, le traitement est versé intégralement pour toute la durée de l'incapacité de travail, mais au maximum douze mois, avec possible prolongation de douze mois au plus par la Municipalité, sous déduction du congé maternité et, le cas échéant, du congé d'allaitement, l'article 45 s'appliquant par analogie.</p> <p>⁵ En cas d'adoption d'un enfant mineur, la fonctionnaire ou le fonctionnaire a droit à un congé de quatre mois. Si les deux parents adoptants sont fonctionnaires, un congé de quatre mois est accordé à l'un des deux et un congé de deux mois à l'autre.</p>	<p>² inchangé</p> <p>³ inchangé</p> <p>⁴ <i>Une incapacité de travail, due à la grossesse dûment attestée par un certificat médical, excédant la durée du congé maternité et, le cas échéant, du congé d'allaitement, n'entre pas dans le calcul de la période de référence de l'article 45 al. 2.</i></p> <p>⁵ <i>En cas de maladie ou d'accident durant le congé maternité et, le cas échéant, du congé d'allaitement, les modalités de calcul de l'incapacité de travail sont arrêtées par la Municipalité.</i></p> <p>⁶ <i>L'allocation maternité fédérale est acquise à la Commune dans la mesure où elle a été versée.</i></p> <p>⁷ En cas d'adoption d'un enfant mineur, la fonctionnaire ou le fonctionnaire a droit à un congé de quatre mois. Si les deux parents adoptants sont fonctionnaires, un congé de quatre mois est accordé à l'un des deux et un congé de deux mois à l'autre.</p>
<p>Art. 48 f) – prestations aux survivants</p> <p>¹ Lors du décès d'un fonctionnaire, le droit au traitement est prolongé d'un mois, respectivement de deux mois si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, qui suivent le décès si le défunt laisse un conjoint ou des enfants de moins de 25 ans dont il avait la charge.</p> <p>² Le droit aux pensions de survivants, pour autant qu'il existe, est différé jusqu'à l'extinction du droit au traitement.</p>	<p>Art. 48 f) – prestations aux survivants</p> <p>¹ Lors du décès d'un fonctionnaire, le droit au traitement est prolongé d'un mois, respectivement de deux mois si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, si le défunt laisse un conjoint <i>ou un partenaire enregistré au sens de la Loi fédérale sur le partenariat</i>, ou des enfants de moins de 25 ans dont il avait la charge.</p> <p>² inchangé</p> <p>³ <i>Par traitement, il faut entendre le dernier traitement brut mensuel augmenté du 13^e salaire prorata temporis et, le cas échéant, de l'allocation de résidence, des allocations familiales et du supplément selon l'article 38 RPAC, à l'exclusion de toute autre indemnité, sous déduction des cotisations sociales et celles à la Caisse de pensions.</i></p>
<p>Chapitre V – Droits du fonctionnaire Section II – Vacances et congés</p> <p>Art. 52 – Congés généraux</p> <p>¹ Sont jours fériés pour l'Administration communale : les 1^{er} et 2 janvier, Vendredi saint, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'Ascension et le vendredi qui suit, le lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, le lundi du Jeûne fédéral et Noël.</p>	<p>Chapitre V – Droits du fonctionnaire Section II – Vacances et congés</p> <p>Art. 52 – Congés généraux</p> <p>¹ inchangé</p>

Teneur actuelle	<i>Libellé proposé</i>
<p>² Les fonctionnaires ont congé ces jours-là, ainsi que le samedi et le dimanche. Ils ont également congé entre Noël et Nouvel An.</p> <p>³ Sont réservées les dispositions spéciales qui régissent les équipes à rotation et les fonctionnaires soumis à un horaire spécial de travail.</p> <p>⁴ Les fonctionnaires qui assurent le service ces jours-là ont droit à un autre moment à des congés d'une durée déterminée conformément à l'article 15.</p>	<p>² inchangé</p> <p>³ Les fonctionnaires qui assurent le service ces jours-là ont droit à un autre moment à des congés d'une durée déterminée conformément à l'article 15.</p> <p>⁴ Sont réservées les dispositions spéciales qui régissent les équipes à rotation et les fonctionnaires soumis à un horaire spécial de travail.</p>
<p>Art. 53 – Congés spéciaux de brève durée</p> <p>¹ Il est accordé un congé (jour de travail) sans compensation :</p> <p>a) de 5 jours en cas de mariage du fonctionnaire ;</p> <p>b) jusqu'à 3 jours en cas de décès d'un proche (père, mère, conjoint, enfant, grands-parents, frère, sœur et beaux-parents) ;</p> <p>c) jusqu'à 3 jours pour assister en qualité de délégué aux assemblées des associations du personnel ;</p> <p>d) de 1 jour en cas de naissance d'un enfant ;</p> <p>e) de 1 jour lorsque le fonctionnaire change d'appartement ;</p> <p>f) de 1 jour pour prendre part à une inspection d'arme ;</p> <p>g) de la durée nécessaire pour exercer les fonctions obligatoires de juré ou de membre d'un bureau électoral, comparaître devant un juge en qualité de témoin, effectuer un service de pompier en cas de sinistre au sein du bataillon lausannois ou assister aux obsèques d'un fonctionnaire communal ;</p> <p>h) de la durée nécessaire pour participer à des cours professionnels ou des cours de formation syndicale, à la demande des associations du personnel ;</p> <p>i) ensuite de la naissance d'un enfant, le fonctionnaire qui en est le père a droit à un congé paternité supplémentaire de cinq jours.</p> <p>² D'autres congés de brève durée peuvent être accordés par les directions pour affaires de famille et par la Municipalité pour d'autres motifs, tels que concours, fêtes de musique ou de gymnastique, etc. ; la Municipalité peut décider la compensation de ces congés par des heures de travail supplémentaires ou par déduction sur les vacances ; à défaut, le traitement est réduit proportionnellement à la durée de l'absence.</p>	<p>Art. 53 – Congés spéciaux de brève durée</p> <p>¹ Il est accordé un congé (jour de travail) sans compensation :</p> <p>a) de 5 jours en cas de mariage <i>ou d'enregistrement de partenariat du fonctionnaire</i> ;</p> <p>b) jusqu'à 3 jours en cas de décès d'un proche (<i>père, mère, conjoint, concubin, partenaire enregistré</i> au sens de la Loi fédérale sur le partenariat, <i>enfants, grands-parents, frère, sœur et beaux-parents</i>) ;</p> <p>c) inchangé</p> <p>d) inchangé</p> <p>e) inchangé</p> <p>f) inchangé</p> <p>g) inchangé</p> <p>h) inchangé</p> <p>i) inchangé</p> <p>² inchangé</p>
<p>Chapitre V – Droits du fonctionnaire Section III – Dispositions diverses</p> <p>Art. 55 – Droit d'association</p> <p>¹ Le droit d'association est garanti aux fonctionnaires sous réserve des obligations que les règlements leur imposent.</p>	<p>Chapitre V – Droits du fonctionnaire Section III – Dispositions diverses</p> <p>Art. 55 – Droit d'association</p> <p>¹ <i>La Municipalité consulte régulièrement les syndicats et associations du personnel qu'elle a dûment reconnus sur des sujets d'intérêt général intéressant l'ensemble du personnel.</i></p>

Teneur actuelle	<i>Libellé proposé</i>
<p>² La Municipalité consulte les fédérations du personnel pour toutes les questions générales intéressant l'ensemble du personnel communal.</p>	<p>² Elle les associe aux projets de modifications du présent règlement et de certaines instructions administratives importantes.</p> <p>³ Elle leur octroie des moyens leur permettant d'atteindre leurs buts sous forme notamment de décharges et de moyens d'information et de locaux.</p> <p>⁴ Elle veille à ce que les employé-e-s de la Commune et leurs représentants syndicaux et associatifs bénéficient d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale.</p>
<p>Art. 56 – Assistance et représentation en cas de contestation</p> <p>¹ Sous réserve des lois cantonales sur la représentation et l'assistance des parties en justice, le fonctionnaire peut se faire assister ou représenter, dans ses litiges avec la Commune, par un mandataire professionnel, un autre fonctionnaire communal ou un représentant d'association du personnel.</p>	<p>Art. 56 – Assistance et représentation en cas de contestation</p> <p>¹ inchangé</p> <p>² Le fonctionnaire poursuivi en justice par un tiers pour des faits en rapport avec sa fonction est assisté d'un mandataire professionnel aux frais de la Commune.</p>
<p>Art. 56 bis</p> <p>¹ La Municipalité prend toutes les mesures utiles afin de protéger la personnalité et la santé physique et psychique des fonctionnaires et autres employé-e-s dans le cadre de leur travail. Elle veille notamment à ce qu'elles/ils ne soient pas harcelé-e-s sexuellement.</p> <p>² A cet effet, elle édicte des dispositions réglementaires pour prévenir et faire cesser toutes situations de conflits et tout harcèlement psychologique et sexuel. Une structure indépendante est mise sur pied à cette fin, compétente notamment pour décider, après avoir consulté la Municipalité, de l'ouverture d'une enquête en cas de problèmes graves ou qui risquent de le devenir.</p> <p>³ La Municipalité peut décider d'ouvrir d'office une enquête.</p> <p>⁴ La Municipalité sanctionne les personnes ayant commis des atteintes à la personnalité ou à la santé physique ou psychique d'autres collaborateurs ou collaboratrices et prend toutes les mesures nécessaires à résoudre les problèmes.</p>	<p>Art. 56 bis – Protection de la personnalité, lutte contre le harcèlement et les conflits</p> <p>¹ La Municipalité prend toutes les mesures utiles afin de protéger la personnalité et la santé physique et psychique des fonctionnaires et autres employé-e-s dans le cadre de leur travail. Elle veille notamment à ce qu'elles/ils ne soient pas harcelé-e-s sexuellement.</p> <p>² A cet effet, elle édicte des dispositions réglementaires pour prévenir et faire cesser toutes situations de conflits et tout harcèlement psychologique et sexuel. Une structure indépendante est mise sur pied à cette fin, compétente notamment pour décider, après avoir consulté la Municipalité, de l'ouverture d'une enquête en cas de problèmes graves ou qui risquent de le devenir.</p> <p>³ La Municipalité peut décider d'ouvrir d'office une enquête.</p> <p>⁴ La Municipalité sanctionne les personnes ayant commis des atteintes à la personnalité ou à la santé physique ou psychique d'autres collaborateurs ou collaboratrices et prend toutes les mesures nécessaires à résoudre les problèmes.</p>
<p>Droit à l'information</p> <p>Art. 59 c) – description de poste et entretien de collaboration</p> <p>¹ Tout fonctionnaire dispose d'une description de poste. Ce document concrétise la mission confiée au fonctionnaire en</p>	<p>Droit à l'information</p> <p>Art. 59 c) – description de poste et entretien de collaboration</p> <p>¹ inchangé</p>

Teneur actuelle	<i>Libellé proposé</i>
<p>précisant les buts, responsabilités principales et délégations de compétences particulières. Elle sert de base à la fixation des objectifs de travail et à l'évaluation des prestations.</p> <p>² L'évaluation des prestations du fonctionnaire est réalisée annuellement lors d'un entretien de collaboration.</p>	<p>² inchangé</p> <p>³ <i>Il peut se faire accompagner par un membre de la structure en charge de la gestion des conflits telle que prévue à l'article 56 bis, lorsque celle-ci a été saisie.</i></p>
<p>Art. 62 – Gratifications pour années de service</p> <p>¹ Après vingt ans de service dans l'Administration communale, puis tous les cinq ans, le fonctionnaire reçoit une gratification sous la forme d'un congé de quatre semaines, à raison d'une semaine par année</p> <p>² Abrogé.</p> <p>³ Le fonctionnaire qui, ensuite d'invalidité ou de retraite, quitte l'Administration communale entre deux gratifications pour ancienneté, a droit au même congé, <i>prorata temporis</i>.</p>	<p>Art. 62 – Gratifications pour années de service</p> <p>¹ inchangé</p> <p>² inchangé</p> <p>³ Le fonctionnaire qui, ensuite d'invalidité <i>totale</i> ou de retraite, quitte l'Administration communale entre deux gratifications pour ancienneté a droit au même congé, <i>prorata temporis</i>.</p>
<p>Chapitre VII – Cessation des fonctions</p> <p>Art. 69 – Renvoi pour cause de suppression d'emploi</p> <p>¹ Lorsqu'un poste ou une fonction est supprimé, un autre poste est, dans la mesure du possible, offert au fonctionnaire intéressé avec garantie de l'ancien traitement. Le cas échéant, le fonctionnaire a priorité sur les autres postulants.</p> <p>² S'il n'est pas possible de trouver dans l'Administration un autre poste ou si l'intéressé refuse le poste offert, il est licencié moyennant un préavis donné au moins six mois à l'avance pour la fin d'un mois. Dans ce cas, le fonctionnaire a droit, en outre, à une indemnité égale à trois mois de traitement.</p>	<p>Chapitre VII – Cessation des fonctions</p> <p>Art. 69 – Renvoi pour cause de suppression d'emploi</p> <p>¹ Lorsqu'un poste ou une fonction est supprimé, un autre poste est, dans la mesure du possible, offert à l'intéressé avec garantie de l'ancien traitement. Le cas échéant, il a priorité sur les autres postulants.</p> <p>² S'il n'est pas possible de trouver dans l'Administration un autre poste ou si l'intéressé refuse le poste offert, il est licencié moyennant un préavis donné au moins six mois à l'avance pour la fin d'un mois. Dans ce cas, <i>la personne, excepté les auxiliaires, a droit à une indemnité égale à :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>trois mois de traitement si les rapports de travail ont duré moins de cinq ans révolus ;</i> – <i>cinq mois si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, mais moins de huit ans révolus ;</i> – <i>six mois au-delà.</i> <p><i>En outre, il est alloué une indemnité supplémentaire égale à deux mois de salaire dès 50 ans révolus, de six mois dès 55 ans révolus avant l'échéance du délai de résiliation du contrat.</i></p>
<p>Art. 72 bis – Résiliation des rapports de service à l'échéance du droit au traitement</p> <p>¹ Les rapports de service du fonctionnaire sont résiliés à l'échéance du droit au traitement selon l'article 45. La procédure prévue à l'article 71 n'est pas applicable.</p>	<p>Art. 72 bis – Résiliation des rapports de service à l'échéance du droit au traitement</p> <p>¹ Les rapports de service du fonctionnaire sont résiliés à l'échéance du droit au traitement selon l'article 45. <i>La Commission paritaire n'est pas consultée.</i></p>

Teneur actuelle	<i>Libellé proposé</i>
<p>² Le fonctionnaire qui n'est plus à même d'occuper la fonction pour laquelle il a été nommé peut être déplacé dans une autre en rapport avec ses capacités. Le traitement est celui de la nouvelle fonction.</p>	<p>² inchangé</p>
<p>Art. 72 ter – Reconversion</p> <p>¹ Le fonctionnaire au bénéfice d'une reconversion ne peut s'opposer à la résiliation de son contrat. Ce dernier peut être reconduit à l'échéance de la reconversion.</p> <p>² Durant la reconversion AI, la Commune verse à l'intéressé un salaire d'apprenti.</p>	<p>Art. 72 ter – Reconversion</p> <p>¹ <i>Les rapports de service du fonctionnaire au bénéfice d'une reconversion sont résiliés si celle-ci est effectuée hors de l'Administration. Dans les autres cas, il reçoit un traitement fixé en fonction de l'activité déployée durant la reconversion.</i></p> <p>² <i>Si possible, une fonction correspondant à ses nouvelles capacités lui est proposée à l'échéance de la reconversion.</i></p>
<p>Chapitre IX – Service du personnel Commission paritaire</p> <p>Art. 75 a) – composition et organisation</p> <p>¹ Il est constitué une Commission paritaire, à caractère consultatif, composée d'un président, de quatre membres et de quatre suppléants nommés au début de la législature, pour la durée de celle-ci.</p> <p>² Deux membres et deux suppléants sont désignés par la Municipalité. Les deux autres membres et les deux autres suppléants sont élus par le personnel au scrutin secret, selon une procédure qu'arrêtera la Municipalité en assurant la représentation des organisations les plus importantes du personnel.</p> <p>³ La Commission paritaire se donne un président pris en dehors d'elle. La Municipalité peut lui adjoindre un fonctionnaire en qualité de secrétaire. La composition de la Commission paritaire est portée à la connaissance de tout le personnel.</p> <p>⁴ La Commission paritaire fixe par règlement sa manière de procéder.</p>	<p>Chapitre IX – Service du personnel Commission paritaire</p> <p>Art. 75 a) – composition et organisation</p> <p>¹ Il est constitué une Commission paritaire, à caractère consultatif, composée d'un président, <i>de son suppléant</i>, de quatre membres et de quatre suppléants nommés au début de la législature, pour la durée de celle-ci.</p> <p>² inchangé</p> <p>³ La Commission paritaire se donne un président <i>et un suppléant</i> pris en dehors d'elle. La Municipalité peut lui adjoindre un fonctionnaire en qualité de secrétaire. La composition de la Commission paritaire est portée à la connaissance de tout le personnel.</p> <p>⁴ La Commission paritaire fixe par règlement sa manière de procéder.</p>
<p>Art. 76 b) – attributions</p> <p>¹ La Commission paritaire est consultée :</p> <p>a) dans les cas d'espèce prévus par le présent règlement ;</p> <p>b) sur toute contestation de principe relative à l'interprétation du présent règlement ;</p> <p>c) sur toutes autres questions que la Municipalité décide de lui soumettre à propos de la situation des fonctionnaires communaux.</p> <p>² Elle cherche, en outre, à aplanir les conflits collectifs qui pourraient surgir entre la Commune et ses fonctionnaires. En cas de désaccord, les fonctionnaires doivent s'adresser à elle.</p>	<p>Art. 76 b) – attributions</p> <p>¹ inchangé</p> <p>² inchangé</p>

Teneur actuelle	<i>Libellé proposé</i>
<p>³ La Commission paritaire est saisie des affaires de sa compétence soit par la Municipalité, soit par un fonctionnaire, soit par une association du personnel.</p> <p>⁴ Elle reçoit tous les renseignements prévus à l'article 25 et recueille toute information complémentaire nécessaire à l'appréciation du cas.</p> <p>⁵ Elle est convoquée par son président.</p>	<p>³ inchangé</p> <p>⁴ inchangé</p> <p>⁵ Elle est convoquée par son président <i>ou son suppléant</i>.</p>
<p>Art. 77 – Voie de recours</p> <p>Toute décision prise par la Municipalité concernant la situation d'un fonctionnaire peut faire l'objet d'un recours au Tribunal administratif dans les vingt jours dès la communication de la décision, conformément à l'article 31 de la Loi sur la juridiction et la procédure administrative.</p>	<p>Art. 77 – Voie de recours</p> <p>Toute décision prise par la Municipalité concernant la situation d'un fonctionnaire peut faire l'objet d'un recours au <i>Tribunal cantonal</i> dans les <i>trente</i> jours dès la communication de la décision, conformément à l'article 95 de la <i>Loi sur la procédure administrative</i>.</p>
<p>Chapitre X – Personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire</p> <p>Art. 80 – Employés permanents</p> <p>¹ La Municipalité peut engager des employés par contrat écrit de droit privé lorsqu'ils ne remplissent pas les conditions pour être nommés en qualité de fonctionnaire.</p> <p>² Ces employés sont soumis aux dispositions du Code des obligations sur le contrat de travail ainsi qu'aux dispositions de droit public sur le travail.</p> <p>³ En outre, les chapitres suivants du Règlement pour le personnel de l'Administration communale leur sont applicables par analogie : chapitres II (à l'exception de l'article 5, alinéa 1, et de l'article 8), III, V, VI, VII, VIII (à l'exception des articles 69, 71 et 72), IX (article 74 uniquement), X (article 80) et XI.</p>	<p>Chapitre X – Personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire</p> <p>Art. 80 – Employés permanents</p> <p>¹ inchangé</p> <p>² inchangé</p> <p>³ En outre, les chapitres suivants du Règlement pour le personnel de l'Administration communale leur sont applicables par analogie : chapitres II (à l'exception de l'article 5, alinéa 1, et de l'article 8), III, V, VI, VII, VIII (à l'exception des articles 71 à 72), IX (<i>article 74 uniquement</i>), X (<i>article 80</i>) et XI.</p>

Rapport

Membres de la commission: M^{me} Thérèse de Meuron (LE), rapportrice, M^{me} Sylvianne Bergmann (Les Verts), M^{me} Susana Carreira (Les Verts), M. Jean-Luc Chollet (UDC), M. Jean-Michel Dolivo (AGT), M. Nicolas Gillard (LE), M^{me} Nicole Grin (LE), M. Jean Meylan (Soc.), M^{me} Rebecca Ruiz (Soc.), M^{me} Anna Zürcher (Soc.).

Municipalité: M. Daniel Brélaz, syndic.

Rapport polycopié de M^{me} Thérèse de Meuron (LE), rapportrice: – La commission s’est réunie deux fois, le 6 novembre 2009 de 14 h 00 à 16 h 00 (1) et le 11 décembre 2009 de 16 h 00 à 17 h 30 (2). Elle était composée de M^{mes} et MM. Sylvianne Bergmann (1 et 2 en remplacement d’Yves Ferrari), Susana Carreira (2), Jean-Luc Chollet (2), Jean-Michel Dolivo (1 et 2), Nicolas Gillard (1 et 2), Nicole Grin (1 et 2), Jean Meylan (1 et 2 en remplacement de Blaise-Michel Pitton), Rebecca Ruiz (1 et 2), Anna Zürcher (1 et 2) et la soussignée (1 et 2).

La Municipalité était représentée par M. Daniel Brélaz (1 et 2), syndic, et l’Administration par M. Jean Borloz (1 et 2), chef du Service du personnel, M. Christian de Torrenté (1), chef du Service juridique, de M. Diego Falcioni (1 et 2), adjoint au chef du Service juridique et de M^{me} Nathalie Romero (1 et 2), du Service du personnel, qui a pris d’excellentes notes, ce dont nous la remercions chaleureusement.

En l’absence du rapporteur désigné, la soussignée, sur proposition du postulant motionnaire, ouvre la séance.

Préambule

Après avoir présenté ses collaborateurs, le syndic précise que la Municipalité a profité des projets de règlements susmentionnés pour procéder à un toilettage – formel, mais parfois de fond – du RPAC. Il ajoute que les points abordés dans ce rapport-préavis ont fait l’objet de négociations avec les syndicats.

Pour sa part, le motionnaire présentera des amendements.

Projet de Règlement d’Alain Hubler

« Des droits syndicaux pour les employé-e-s de la Ville »

Le projet d’Alain Hubler visant à octroyer aux syndicats et aux associations du personnel la capacité de négocier donne lieu à de vives discussions, certains membres de la commission estimant, à l’instar de la Municipalité, que la consultation est suffisante. D’autres, au contraire, revendiquent pour ces instances un droit de négociation. Il est rappelé que les représentants du personnel ont été considérés comme de réels partenaires et ont eu tout loisir de s’exprimer et d’être entendus. Aller plus loin ne paraît dès lors pas utile à la Municipalité. Une discussion s’ensuit sur la différence entre consultation et négociation, différence de terminologie et différence au sens juridique du terme. Un amen-

dement à l’art. 55 al. 2 sera proposé le moment venu aux fins d’introduire la capacité des syndicats à négocier avec la Municipalité les projets de modifications.

Postulat de Jean-Michel Dolivo

« Mise à l’invalidité et assurance perte de gain maladie »

Le postulat de Jean-Michel Dolivo demandait à la Municipalité de conclure une assurance perte de gain (APG) en faveur du personnel communal ou, à tout le moins, de verser le salaire pendant vingt-quatre mois. Il demandait en outre que les collaborateurs puissent bénéficier de ce droit dès la première année d’activité.

Vu le coût d’une telle assurance, les membres de la commission sont d’avis qu’il est préférable de laisser la Commune être son propre assureur. Un commissaire estime que la Municipalité est un employeur modèle puisqu’elle verse, *de facto*, le salaire pendant vingt-quatre mois. A la demande d’un autre commissaire, il est rappelé que la CPCL verse ses prestations à partir du moment où la Ville cesse de verser le salaire. Ce même commissaire déposera en temps voulu un amendement pour que le traitement, s’il est versé pendant trois ans, ne le soit pas à 100% pendant vingt-quatre mois. Une commissaire rappelle que l’Etat de Vaud verse le salaire à 100% pendant douze mois puis à 80% pendant les trois mois suivants.

Le motionnaire donne lecture de l’amendement qu’il déposera le moment venu à l’art. 45 b) al. 2 et 3 visant à maintenir une période de référence de trois ans au lieu des cinq ans proposés par la Municipalité. Pour sa part, le syndic campe sur la position municipale, estimant, schéma à l’appui, que les conditions, même avec un délai-cadre de cinq ans, restent très généreuses.

Motion de Jean-Michel Dolivo « Licenciement économique : égalité de traitement entre fonctionnaires de la Ville et personnes engagées par un contrat de droit privé »

Le motionnaire demandait que, en cas de suppression de poste, l’on supprimât la discrimination entre fonctionnaires de la Ville et les personnes engagées par contrat de droit privé.

Dans sa réponse, la Municipalité entre partiellement en matière sur la requête du motionnaire lequel rappelle en outre que les pompiers et les policiers peuvent prendre leur retraite à partir de 55 ans alors que les autres ne le peuvent qu’à partir de 60. Il est précisé que la CPCL peut entrer en matière à partir de 58 ans pour autant qu’une pénibilité du travail soit avérée. Elle ne peut intervenir avant 58 ans (droit fédéral impératif).

Un commissaire demande quelles sont les règles applicables dans les sociétés privées dans lesquelles la Ville est impliquée. Les sociétés dans lesquelles la Ville a une position dominante connaissent un régime largement inspiré du RPAC. Dès lors, toute modification du RPAC peut avoir des conséquences sur ces sociétés-là.

Projet de règlement d'Andrea Egli « Pour de meilleurs salaires à l'embauche en Ville de Lausanne » et pétition des associations du personnel « A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses »

Si la Municipalité estime que tant le projet de règlement que la pétition sont devenus sans objet puisque les personnes colloquées en classes 26 et 27 sont engagées au minimum de la classe 25 et que les personnes déjà engagées ont vu leur situation s'améliorer, il n'en va pas de même pour un commissaire qui pense que les revendications contenues dans la pétition n'ont pas été entendues puisqu'il n'y a pas eu de remise à niveau entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2006. Le syndic rappelle qu'il n'est pas question d'annihiler les mesures d'économies réalisées. En revanche, il espère que, grâce à Equitas, il n'y aura plus de décalage entre les personnes engagées avant 2003 et celles engagées après 2003. Il ajoute que plus de la moitié des personnes engagées avant 2003 ne seront plus là lorsqu'un nouveau système de rémunération sera mis en place.

Révision partielle du Règlement pour le personnel de l'Administration communale (ci-après RPAC)

Ad art. 5, al. 2

Une liste exhaustive des candidats astreints à une visite médicale est donnée par l'Administration :

- les chefs de service et leurs adjoints ;
- toutes les personnes du SPSL et les membres du corps de police ;
- toutes les personnes qui sont sollicitées sur le plan physique sur leur lieu de travail ;
- toutes les personnes en relation avec les enfants ou le public ;
- tout le personnel de la Step, de l'usine d'incinération, du centre funéraire, les peintres, les menuisiers, les chauffeurs ;
- tout le personnel travaillant en rotation ou travaillant de nuit.

Les autres personnes retournent au médecin-conseil un questionnaire médical dûment rempli.

Ad art. 33

Une précision concernant le domicile fiscal principal a été ajoutée aux fins d'éviter de verser des indemnités de résidence non dues.

Ad art. 36

L'Administration précise que les allocations familiales sont régies par des législations fédérale et cantonale. Donc pas de marge de manœuvre. Les allocations de résidence – proportionnelles au taux d'activité – représentent l'équivalent d'une annuité de la classe dans laquelle le bénéficiaire est colloqué, mais elle est de Fr. 100.– par mois au minimum. Vu l'importance des montants octroyés, les fonctionnaires n'ont pas intérêt à habiter ailleurs qu'à Lausanne. Il est

répondu à une commissaire que 53% des fonctionnaires n'habitent pas Lausanne. Ce chiffre est à vérifier, dicit le syndic.

Ad art. 56

Il est expliqué que ce sont en principe les fonctionnaires qui déposent plainte. Ils sont alors assistés par la Ville. Ils peuvent aussi renoncer à déposer plainte. La Municipalité peut déposer plainte directement pour autant que les actes dénoncés soient liés à la fonction publique.

Ad art. 59, al.3

Un commissaire donne connaissance d'un amendement qu'il déposera le moment venu. Il s'agit d'ajouter à la formulation nouvelle de la Municipalité « Il peut se faire accompagner soit par un représentant des syndicats, des associations professionnelles ou par un membre de la structure en charge de la gestion des conflits... »

Cet amendement suscite une longue discussion, car il faut distinguer l'entretien de collaboration de l'entretien de service. On parle ici de l'entretien de collaboration qui permet de faire le point sur l'année écoulée et de fixer des objectifs pour l'année à venir. Il n'y a en principe pas de conflit latent et, dès lors, pas besoin d'un accompagnateur. C'est l'avis de la Municipalité et de quelques commissaires. Toutefois, la Municipalité offre, dans la version modifiée, la possibilité de se faire accompagner par la cellule ARC dans la mesure où celle-ci a été saisie. L'Exécutif a fait ce « geste » pour répondre partiellement à la demande pressante des syndicats. Dans l'intervalle, cette cellule est entrée en fonction et s'est déterminée sur cette question, estimant qu'elle ne devait pas être partie prenante à un entretien de collaboration.

Plusieurs commissaires estiment que si les rapports entre le collaborateur et son supérieur ne sont pas conflictuels, ils peuvent néanmoins être tendus. Ainsi, aux fins d'éviter que la situation ne s'aggrave, il leur semble pertinent d'accepter la présence d'un tiers, par exemple le représentant d'un syndicat.

Les religions semblent être faites. Il est proposé de poursuivre les travaux et de reprendre cette discussion au moment du dépôt formel de l'amendement.

Ad art. 62, 69, 72 bis, 72 ter, 77 et 78

Ces articles ne donnent pas lieu à de nouvelles discussions.

Déterminations et votes

Conclusion 9 du rapport-préavis

Pour des raisons logiques, il est décidé de voter d'abord les articles du RPAC (conclusion 9), ce qui permettra à la commission de se déterminer ensuite sur les autres objets soumis à son examen.

Articles 5, 33, 36 et 41

Adoptés à l'unanimité

*Article 45 b) en cas de maladie ou d'accident**Amendement à l'al. 1*

1. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident et jusqu'à la fin du mois en cours duquel est rendue une décision par l'assurance-invalidité ou l'assurance-accidents reconnaissant l'invalidité, le fonctionnaire a droit :

a) inchangé

b) dès la deuxième année, à son traitement entier pendant 12 mois et, au terme de ce délai, à 90 % de son traitement pendant 12 mois

Le commissaire qui présente cet amendement rappelle que le RPAC actuel offre, en cas d'incapacité de travail de longue durée, un an de salaire et offre en général la prolongation de cette prestation pendant un an supplémentaire. Mais ce n'est pas un droit au sens juridique du terme. En modifiant le RPAC dans le sens proposé par la Municipalité, le droit au salaire passera à deux ans. Ce qui fait de la Ville de Lausanne la plus généreuse de toutes les Administrations. Le commissaire propose dès lors de se conformer à la Loi sur le personnel de la Confédération, à savoir 100 % la première année et 90 % la seconde année.

Certains commissaires estiment que cet amendement marquerait une régression par rapport à la situation actuelle. D'autres, au contraire, estiment que cette proposition est généreuse, notamment plus généreuse que celle de l'Administration cantonale vaudoise.

Pour : 5, contre : 5, abstentions : 0.

Un autre amendement est présenté à l'article 45 b), mais aux alinéas 2 et 3.

Il s'agit de conserver la période de référence de trois ans. Le commissaire précise que, à sa connaissance, il n'y a pas eu de renouvellement indéfini du droit au traitement après l'octroi d'une prolongation de douze mois du droit au traitement. Dans le système proposé, le fonctionnaire pourrait épuiser son droit au traitement dans la période de référence de trois ans.

Le syndic rétorque que, avec cet amendement, le droit au traitement pourrait ne jamais s'arrêter pour un fonctionnaire qui serait absent six mois par année.

Amendement à l'article 45 b) al. 2 et 3

Remplacer « au cours de la période de cinq ans précédant... » par « ...trois ans... » « La période de référence de cinq ans... » par « La période de référence de trois ans... »

Pour : 3, contre : 6, abstentions : 1

Articles 45 bis, 48 f), 52 et 53

Adoptés à l'unanimité

Article 55

Amendement art. 55 al. 2

Remplacer « Elle les associe aux projets de modifications... » par « Elle négocie avec les syndicats et les associations professionnelles les projets de modifications. »

Pour : 3, contre : 4, abstentions : 3

Articles 56 et 56 bis

Adoptés à l'unanimité

Article 59 c), al. 3

Ajouter à la formulation actuelle :

« Il peut se faire accompagner par un représentant des syndicats, des associations professionnelles ou par un membre de la structure... »

Une discussion a déjà eu lieu sur cet objet (cf. ci-dessus), mais se poursuit et, en conclusion, l'amendement finalement proposé et soumis au vote ouvre la possibilité de se faire accompagner par d'autres personnes encore. Il est en outre bien précisé que l'accompagnateur n'a aucun droit d'intervention dans l'entretien. Il accompagne, écoute et se tait.

Enfin, vu la prise de position de la cellule ARC, l'alinéa 3 tel que proposé par la Municipalité doit être supprimé. Il sera, après ces longs échanges de vues, remplacé par l'amendement proposé et tel que modifié :

« Il peut se faire accompagner par un représentant des syndicats ou des associations professionnelles, par le responsable en ressources humaines de son service ou un collaborateur du Service du personnel. »

Pour : 8, contre : 1, abstentions : 1

Article 62

Adopté à l'unanimité

Article 69

Pour : 5, contre : 4, abstentions : 1

Articles 72 bis, 72 ter, 75 a), 76, 77 et 80

Adoptés à l'unanimité

Vote des conclusions du rapport-préavis

Conclusions 1 et 2

Ces 2 conclusions étant liées, on procède à un seul vote :

Pour : 5, contre : 3, abstentions : 2

Conclusion 3

Pour : 5, contre : 3, abstentions : 2

Conclusion 4

Pour : 6, contre : 0, abstentions : 4

Conclusion 5

Pour : 5, contre : 4, abstentions : 1

Conclusions 6, 7 et 8

Ces conclusions étant liées, on procède à un seul vote :

Pour : 5, contre : 2, abstentions : 3

Conclusion 9

Les articles du RPAC ont été votés (voir ci-dessus)

Conclusion 10

Adoptée à l'unanimité

Le président : – Madame de Meuron, vous avez la parole pour d'éventuels commentaires à votre rapport.

M^{me} Thérèse de Meuron (LE), rapportrice : – Je me permets quelques mots, car je pense que l'objet du rapport-préavis tel que présenté par la Municipalité est un peu réducteur. J'ajoute qu'il inclut la réponse au projet de règlement de M^{me} Andrea Egglí, «Pour de meilleurs salaires à l'embauche en Ville de Lausanne», et la réponse à la pétition du syndicat suisse des Services publics (SSP), section de Lausanne, de SUD Lausanne, de l'Union du personnel des Services industriels et de l'Union des employés de l'Administration communale Lausanne, «A travail égal, salaire égal! Non à un personnel à deux vitesses».

Je n'ai pas de commentaire particulier à ajouter à mon rapport. En revanche, j'ai une suggestion à vous faire. Je vous propose que lorsque nous arriverons aux conclusions du rapport-préavis, nous commençons par examiner la conclusion 9, car de la révision du RPAC et des décisions prises dans cette conclusion découleront les conclusions 1, 2 et suivantes.

Le président : – Avant d'ouvrir la discussion, je vous indique la manière dont nous allons travailler. J'ouvrirai tout d'abord une discussion générale sur le préavis, c'est-à-dire les points 1 à 4. Ensuite, nous passerons article par article le chapitre 5, afin que chacun puisse intervenir. Comme le suggère M^{me} la rapportrice, nous prendrons ensuite la conclusion 9 pour entériner définitivement toutes les modifications des articles. Pour terminer, nous prendrons les conclusions 1 à 8 l'une après l'autre. Ainsi, nous avancerons lentement mais sûrement afin que vous ayez le temps de bien comprendre ce qui se passe et ne pas devoir rouvrir la discussion sur les chapitres terminés.

J'ouvre la discussion générale sur l'ensemble du préavis, hormis les articles.

Discussion générale

M. Nicolas Gillard (LE) : – Plusieurs motions, postulats, projets de règlement ont été déposés en vue de modifier certaines dispositions fondamentales du Règlement qui régit les relations de travail entre le personnel communal et la Commune. La Municipalité en a profité pour procéder à un toilettage – c'est le terme utilisé – c'est-à-dire à une révision générale du règlement. C'est le résultat de cet exercice qui vous est soumis aujourd'hui.

Globalement, Libéraux, Radicaux et PDC estiment que ce toilettage est heureux et nous accepterons une grande partie des propositions faites par la commission et certaines conclusions. Sous réserve cependant que les amendements que nous allons déposer passent la rampe. Qu'il me soit permis néanmoins de faire quelques remarques introductives avant le débat sur les modifications article par article de ce règlement.

En premier lieu, je rappelle à cette assemblée que ce Conseil a adopté récemment un préavis «Equitas»¹, qui vise à assurer une meilleure adéquation entre fonction et rémunération ainsi qu'une meilleure prise en compte de la pénibilité du travail au sein de l'Administration communale. A l'époque du débat sur ce préavis, le syndicat avait décrit en pourcentage son impact probable à court et à moyen terme sur la masse globale des rémunérations des employés de la Ville de Lausanne. C'était un impact plutôt favorable, voire nettement favorable pour certaines catégories de personnes.

En second lieu, je rappelle que ce Conseil, autour d'un assez large consensus, a consenti il n'y a pas longtemps des efforts financiers énormes, quasiment sans précédent s'agissant de ce type de mesures, pour redresser une Caisse de pensions qui sert en premier lieu les intérêts des employés de la Ville de Lausanne.

En troisième lieu, *last but not least* – c'est pour la bonne bouche que je vous le rappelle – lorsqu'il s'est agi de revoir le parc informatique de l'Administration communale, la majorité de ce Conseil n'a pas hésité, si vous me passez l'expression, à «faire péter» les portables pour plusieurs centaines de milliers de francs par année, dans le cadre du préavis qui en traitait².

Tout cela pour vous dire que les conditions de travail, de rémunération et de départ à la retraite en Ville de Lausanne sont globalement généreuses, voire très généreuses. Notez que je n'ai pas dit trop généreuses, pour éviter tout procès d'intention ultérieur.

Pour toutes ces raisons, et même si comparaison n'est pas raison, nous déposerons au cours des débats trois amendements, peut-être quatre. Ces amendements en rabattent un peu – je précise tout de suite : rien qu'un peu – sur quelques modifications du règlement que nous considérons vraiment excessives par rapport à ce qui se fait même de mieux dans d'autres Administrations publiques.

Nous pensons en effet, et nous sommes d'accord avec une très grande majorité du Conseil pour le dire, que si la Ville doit être un bon employeur, il n'est en revanche pas nécessaire qu'elle contribue à créer ce que j'appellerai des «droits presque exorbitants» par rapport à d'autres systèmes communaux et cantonaux. Des droits qui ne seront pas compris par la population et qui, accessoirement, peuvent coûter cher.

En outre, et pour couper court immédiatement à une polémique que M. Hubler ne manquera probablement pas d'allumer ultérieurement sur un de ces projets d'amendement, il me semble qu'il convient de faire une distinction très claire entre deux choses. La première, c'est la réorganisation interne d'un service qui peut, le cas échéant, faire l'objet d'une discussion, voire d'une négociation directe avec

¹BCC 2008-2009, T. II (N° 13/I), pp. 444 ss.

²BCC 2008-2009, T. II (N° 18), pp. 907 ss.

les personnes concernées – j'utilise à dessein le terme de négociation – et la deuxième, c'est la fixation par voie réglementaire des conditions du personnel de la Ville de Lausanne, qui dispose d'un Exécutif compétent à cette fin et d'un Législatif, c'est-à-dire nous, pour entériner des modifications législatives. Le Règlement du personnel n'est pas une convention collective qu'on négocie, comme un amendement qui sera proposé ce soir tendra à le faire admettre. C'est une sorte de loi que notre Parlement approuve ou n'approuve pas. Or les lois, on les met en consultation, on ne les négocie pas avec les justiciables.

Le président : – La discussion se poursuit. Sur cette première partie, les chapitres 1 à 4, je considère qu'elle n'est plus demandée. Elle est close.

Nous passons au chapitre 5 que je vais passer en revue article par article et alinéa par alinéa, pour que la situation soit bien claire. A la fin, je vous le ferai voter.

Article 5

Al. 1

Discussion pas demandée, close.

Al. 2

Pas demandée, discussion close.

Al. 3

Discussion pas demandée, close.

Al. 4

Discussion pas demandée, close.

Je vous fais voter sur ce premier article du règlement.

M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui acceptent cet article tel que proposé dans le préavis le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? Avec une abstention, vous avez accepté cet article 5.

Nous passons à l'article suivant.

Article 33

Al. 1

Discussion ouverte. Discussion pas demandée, close.

Nous votons cet article 33. M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui acceptent cet article 33 le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? Avec deux abstentions, sans avis contraire, vous avez accepté cet article 33.

Article 36

Discussion ouverte. Pas demandée, close.

Nous votons cet article 36. M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui acceptent cet article 36 le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? Avec trois abstentions, sans avis contraire, vous avez accepté cet article 36.

Article 41

Discussion ouverte. Discussion pas demandée, close.

Je vous fais voter cet article 41. M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui acceptent cet article 41 le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? Dans la même proportion, avec trois abstentions, sans avis contraire, vous avez accepté cet article 41.

Article 45

Nous avons un amendement. J'ouvre la discussion.

Discussion

M. Nicolas Gillard (LE) : – Je dépose un amendement. Celui, équivalent, que j'avais déposé, a été voté par 5 pour et 5 contre par la commission. Il vise à modifier quelque peu le projet de la Municipalité à la lettre *b*) de l'alinéa 1 de l'article 45 *b*). La Municipalité prévoit en effet, à la lettre *b*) : «A son traitement entier pendant vingt-quatre mois d'absence dès la deuxième année», soit un droit à l'entièreté du salaire pendant vingt-quatre mois en cas d'absence. Historiquement, et pour ceux qui ont encore le préavis sous les yeux, avec son annexe, il y avait un droit automatique à douze mois à 100%. Ensuite la Municipalité pouvait, selon les circonstances, accorder douze mois supplémentaires. Ce qui est proposé aujourd'hui, c'est reconnaître un droit inconditionnel à vingt-quatre mois de couverture, sans demander aucun effort au salarié. Dans tous les autres systèmes, pourtant pas les plus à droite que j'ai pu consulter, notamment à Genève, le Règlement du personnel prévoit par exemple le droit de s'assurer pour avoir une couverture d'environ vingt-quatre mois de salaire, soit à 100% soit à 90%. L'employé qui demande cette assurance paie une partie de la couverture. Aujourd'hui, si nous adoptons le système proposé par la Municipalité, nous accordons un avantage supplémentaire, le droit inconditionnel à vingt-quatre mois, mais nous n'avons aucune prestation pour obtenir cette assurance, parce que la Ville de Lausanne est son propre assureur, estimant que l'investissement est meilleur. L'employé ne fournit aucune prestation sur ce plan. Pour choisir cette modalité, que je vous propose, je suis allé nettement au-dessus de ce qu'accorde le Canton, qui prévoit sauf erreur douze mois, puis trois mois supplémentaires. Je me suis calqué sur ce que propose la Confédération qui, à ma connaissance, en matière de conditions de travail, n'est pas une esclavagiste. Dans la mesure où l'on accorde au travailleur un droit inconditionnel à deux ans de couverture, ce qui n'existait pas auparavant, nous sommes en droit de lui demander aussi de partager quelque peu l'effort que ce droit représente. Je souhaite le vote électronique sur cet amendement.

Amendement

Art. 45 b)

Al. 1

b) dès la deuxième année, à son traitement entier pendant douze mois et, au terme de ce délai, à nonante pour cent de son traitement pendant douze mois.

M. Jean-Michel Dolivo (AGT) : – Je remercie la Municipalité pour sa proposition de modifier l'article 45 b), alinéa 1. Cette proposition fait suite au postulat que j'avais déposé demandant la modification de ces dispositions par la mise en place d'une assurance perte de gain maladie. La Municipalité a réalisé diverses études et a conclu qu'elle entendait maintenir le système d'auto-assurance et ne pas conclure une assurance perte de gain maladie pour les employés de la Ville de Lausanne. Dans ce cadre, la question s'est évidemment posée de la durée de ce droit à l'indemnité pour cause d'incapacité de travail du fait de la maladie. Il y avait eu quelques cas, M. le syndic ou d'autres collègues pourront intervenir à ce propos, où l'absence d'inconditionnalité du droit à vingt-quatre mois avait posé problème. Jusqu'à présent, c'était une possibilité et pas une obligation pour l'employeur.

Vu cette situation, la Municipalité, et à mon avis tout à fait à juste titre, a décidé ce système d'auto-assurance non seulement pour garantir un revenu à celles et ceux qui sont malades et ne peuvent donc pas travailler durant une certaine période, mais aussi pour assurer à chacun, avec une égalité de traitement absolue, le droit à vingt-quatre mois d'absence dès la deuxième année.

Certes, c'est un système plus généreux que celui d'autres employeurs de la fonction publique et évidemment aussi du privé. Mais c'est un point sur lequel la Municipalité et la majorité de ce Conseil souhaitent – cela a été exprimé à plusieurs reprises – que la Ville maintienne des conditions de travail intéressantes pour la personne et, notamment en cas de maladie, de paiement de l'équivalent du salaire. Le but étant qu'elle ne soit pas lésée, en plus d'être malade, par une perte grave de revenu.

Voilà pourquoi je soutiendrai l'alinéa 1 tel qu'il est formulé et refuserai l'amendement de M. Gillard. Celui-ci constitue un retour en arrière par rapport à la situation qui prévalait, même si l'automatisme est nouvelle. Ce n'est cependant pas d'une importance décisive par rapport à l'ensemble du système.

M. Daniel Brélaz, syndic : – En introduction, puisque je n'ai pas pris la parole avant, je vous dirai que les propositions présentées ici ont fait l'objet d'une discussion avec les représentants des différentes associations du personnel. Nous sommes arrivés avec elles, à l'exception du syndicat SUD, à un accord global sur deux points. Bien sûr, tout accord de ce genre postule des équilibres. En commission, il y a eu des tentatives de casser l'équilibre dans les deux sens. Soit en allant plus loin que ce qui avait été négocié avec les associations de représentants du personnel par divers amendements, dont un sous une forme modifiée a obtenu une majorité – on y reviendra – soit en allant moins loin. C'est le cas de cet amendement. La situation m'oblige à dire que sur la comparaison avec les autres collectivités suisses, M. Gillard a raison. En revanche, à la Commune de Lausanne, cela ne concerne pas des dizaines de cas. A ma connaissance, ces quinze dernières années, un cas seule-

ment n'a pas bénéficié des deux ans complets. Nous avons toujours donné vingt-quatre mois. En formalisant aujourd'hui cette pratique, la Municipalité n'a pas voulu prendre une mesure rétrograde – ce serait excessif de la qualifier ainsi, en comparaison – mais n'a pas voulu de retour en arrière par rapport aux droits acquis.

Voilà la raison pour laquelle la Municipalité ne soutient pas l'amendement proposé par M. Gillard.

M. Nicolas Gillard (LE) : – Je crois que nous partageons avec M. Dolivo une satisfaction à constater que la couverture pendant vingt-quatre mois devient un droit. Ce n'est plus une « liberté », même si la pratique l'avait rendue assez systématique, ce n'est plus un choix « libre » de la Municipalité.

Toutefois, je souhaite rectifier ce que M. Dolivo a dit. Vous avez dit que ce Conseil avait exprimé à plusieurs reprises son vœu de maintenir cette disposition. C'est totalement faux. Nous votons ce soir, et je vous remercie de ne pas anticiper sur la décision de la majorité de ce Conseil. D'ailleurs, vous avez lu le rapport et vous étiez présent dans la commission : le vote sur cet amendement était de 5 contre 5. Je n'appelle pas cela une majorité pour le maintien de cette disposition.

S'agissant de l'intervention de M. le syndic, je suis bien conscient que des discussions avec les organisations syndicales peuvent aboutir à un équilibre. Toutefois, c'est notre Conseil qui a le pouvoir de décider quels sont les équilibres à maintenir et les droits consentis aux employés dans le cadre de ce préavis. Nous reviendrons là-dessus à l'occasion d'un ou deux amendements assez importants. S'agissant de montants qui seront payés au final par les contribuables lausannois – parce qu'il ne s'agit pas d'une assurance que s'autopaiement les salariés – il est assez logique que ce Conseil, même si la discussion a abouti à un équilibre, n'hésite pas à remettre celui-ci en cause.

M. Pierre-Yves Oppikofer (AGT) : – La prolongation à vingt-quatre mois du droit au traitement, ce n'est pas seulement en cas de maladie, c'est aussi en cas d'accident. Je le précise, parce qu'en cas d'accident l'assurance obligatoire verse aussi des prestations, qui sont acquises à l'employeur et couvrent 80 % du salaire. Par conséquent, le contribuable lausannois ne paierait pas l'entier de la facture pour la couverture d'un accident de longue durée, mais seulement 20 %. C'est aussi un élément dont il faut tenir compte.

La disposition concernant le droit au traitement en cas de maladie vise notamment les personnes souffrant, pour diverses raisons, d'une affection de longue durée. Ces situations aboutissent parfois à une incapacité de travail tellement durable qu'il faut faire une demande à l'assurance invalidité. Or celle-ci ne peut pas entrer en matière tant que l'incapacité de travail n'a pas duré une année. On sait que ces demandes, outre qu'elles sont examinées de manière très sévère, prennent un certain temps avant de donner un

résultat. Les personnes qui n'ont pas droit, comme c'est le cas actuellement, à la prolongation du versement de leur traitement après douze mois sont licenciées si la Municipalité ne veut pas accorder le supplément de douze mois. Cela arrive de temps en temps, quand la Municipalité estime que la personne n'a aucune chance de retrouver son emploi. Cette dernière se retrouve alors sans aucun revenu puisqu'elle n'a pas droit non plus, si elle n'est pas en mesure de travailler, aux prestations de l'assurance chômage. Elle n'a pas non plus droit, pendant un certain temps, aux prestations de l'assurance invalidité. En revanche, si le droit au traitement est prolongé à vingt-quatre mois, cela permet à la personne qui se trouve dans cette situation de santé pénible de faire le joint avec une éventuelle réponse positive de l'assurance invalidité.

Sur le 100 % du traitement, je ne peux que rejoindre ce que vient de dire M. le syndic. Actuellement, ce droit au traitement est prolongé encore une fois de douze mois dans de nombreux cas. Abaisser le traitement à 90 % reviendrait à revenir en arrière par rapport à la situation actuelle pour un grand nombre de personnes.

M^{me} Sylvianne Bergmann (Les Verts) : – Je crois que la commission, et même M. Gillard, était d'accord avec le délai de vingt-quatre mois. Je ne pense pas que cela pose problème, de nombreux plans d'assurances dans les entreprises ont d'ailleurs ce délai de vingt-quatre mois. Pas tous, mais pratiquement 80 %.

Le problème, selon M. Gillard, ce sont les 10 %. Mais si la personne est malade gravement, elle va faire une demande à l'assurance invalidité après ces vingt-quatre mois. Comme l'a dit M. Oppikofer et comme chacun le sait, l'assurance invalidité met un temps fou avant de rendre sa décision. Et quand elle le fera, si je ne me trompe pas, elle paiera la deuxième année du traitement à concurrence de 90 %. Comme l'assurance invalidité en paiera une partie, la Ville ne paiera pas 100 % du salaire.

Le président : – La discussion se poursuit. Elle n'est plus demandée, elle est close. Je demande à M^{me} la rapportrice de nous donner la détermination de la commission sur cet article.

M^{me} Thérèse de Meuron (LE), rapportrice : – La commission ne s'est pas déterminée, puisqu'il y a eu 5 votes en faveur de l'amendement, 5 votes contre et 0 abstentions. Comme la voix de la présidente n'était pas prépondérante, malheureusement, le Conseil doit trancher.

Le président : – Nous opposons un amendement à cet article 45 b), alinéa 1 b). Votent oui ceux qui sont favorables à l'amendement, votent non ceux qui s'en tiennent au préavis.

(Le vote est ouvert, puis clos.)

Par 38 non, 35 oui et 3 abstentions, vous avez refusé cet amendement. Je vous fais pour la bonne forme voter l'ar-

ticle 45 b), alinéa 1 b) tel qu'il figure dans le rapport-préavis. M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui acceptent l'article tel que présenté dans le préavis le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? Avec une dizaine d'avis contraires et une quinzaine d'abstentions, vous avez accepté cet article 45 b), alinéa 1.

Nous passons à la suite.

Article 45 b)

Alinéas 2 et 3

J'ouvre la discussion.

Discussion

M. Jean-Michel Dolivo (AGT) : – En commission, j'avais déposé un amendement à l'article 45 b), alinéas 2 et 3, qui concernent la période de référence. Aujourd'hui, elle est de trois ans et j'avais demandé qu'elle le reste. Je ne vois pas le lien entre l'application de la mesure proposée à l'alinéa 1 et le changement de la période de référence. La Municipalité, en commission, n'a jamais fait état de cas réels de renouvellement indéfini du droit au traitement après qu'elle avait octroyé une prolongation de douze mois de ce droit. Les exemples fournis par le Service du personnel montrent que le renouvellement indéfini, ce qui semble être le risque que voudrait éviter la Municipalité en faisant passer cette période de référence de trois à cinq ans, ne peut être établi.

C'est la raison pour laquelle je propose de revenir à la période de trois ans par un amendement à l'alinéa 2.

Amendement

Article 45 b) en cas de maladie ou d'accident.

2 Les prestations (...) au cours de la période de trois ans.

Je vous rappelle, parce que c'est un peu technique, que la période de référence, c'est la période durant laquelle on peut utiliser son droit au traitement en cas de maladie ou d'accident. On peut le renouveler. On ne peut pas le faire chaque deux ans, mais chaque trois ans, ou chaque cinq ans. C'est ce que propose maintenant la Municipalité. J'aimerais rester à trois ans. Même si c'est exceptionnel, il peut y avoir des situations où des personnes rechutent pour une longue durée une année ou deux après une longue maladie.

M. Daniel Brélaz, syndic : – Là aussi, on est dans l'équilibre général. Dans nos discussions, seul le syndicat SUD a adopté la position que M. Dolivo présente aujourd'hui. Les autres organisations du personnel se sont ralliées à la version de la Municipalité.

Je n'ai pas dit qu'il y aurait des milliers de cas, mais regardez quand même ce qui se passe. Avec la période de cinq ans proposée par la Municipalité, un fonctionnaire qui serait systématiquement absent quatre mois par année toutes les années pourrait – bien sûr pour de bons motifs – faire toute sa carrière à la Ville sans jamais être touché par

la limite du droit au traitement. Avec la version de M. Dolivo, un fonctionnaire pourrait faire toute sa carrière à la Ville en étant absent six mois par année toutes les années sans jamais être touché par la limite du droit au traitement. C'est objectivement indéfendable.

Si dans les deux cas on est dans la théorie, M. Dolivo ne devrait pas avoir de problème à ce que la version municipale l'emporte. Un cas théorique ne s'applique jamais. Si on n'est pas dans un cas théorique, il vaut mieux avoir la version municipale parce que si une telle situation se produit, l'image générale de la fonction publique est objectivement catastrophique.

M^{me} Solange Peters (Soc.) : – J'ai eu l'occasion d'en discuter dans le groupe socialiste, et je souhaite aussi donner mon opinion par rapport à la réponse de M. le syndic sur ce point précis.

Je m'étonne de cette hypothèse de quelqu'un qui s'absenterait quatre mois par année toutes les années et qui pourrait faire sa carrière à la Ville en étant malade, ou en le simulant... J'ai de la peine à comprendre ce qu'on sous-entend par là. Je suis un peu choquée par l'idée que si quelqu'un s'absente pour des périodes régulières de son travail, cela pourrait être autre chose qu'une réelle maladie. J'entends derrière le discours de M. le syndic qu'on suggère, avec cette hypothèse de calcul inimaginable, qu'éventuellement la maladie peut être une simulation.

Dans mon métier d'oncologue, je vois des parcours de vie qui ne sont pas tout à fait ce que dit M. le syndic, mais qui peuvent y ressembler. Vous connaissez tous des gens qui ont des traitements, qui n'en ont plus, qui en ont de nouveau et qui en ont encore. Dans certains cas, cela s'étend sur plusieurs années. En reconnaissance de ces gens – parce qu'à la Ville, je suis sûre que c'est vérifié – qui réellement sont malades et doivent, pour cette raison, s'absenter régulièrement de leur travail, je propose, ainsi que le groupe socialiste, de voter cet amendement et de ne pas émettre des hypothèses qui laisseraient supposer que la maladie n'en est pas une.

M. Daniel Brélaz, syndic : – Je n'ai évidemment pas été aussi loin que vous dans l'analyse. Je dis simplement que pour la population de cette ville, par rapport à tout ce qui se pratique dans les autres Administrations publiques et dans le privé, ce genre de raisonnement est indéfendable.

Si vous voulez manifester une générosité potentielle exorbitante par rapport aux contribuables, il ne faudra pas s'étonner qu'ils réagissent. Même si ces cas ne se produisent pas en pratique, ils sont de nature à choquer l'opinion publique rien qu'en les présentant. La Municipalité a toujours une attitude humaine pour prolonger le droit au traitement dans toute la mesure du possible, y compris évidemment dans les cas dramatiques que vous soulevez. Alors que dans le privé, si après une ou deux années quelqu'un s'absente régulièrement quatre, cinq, six mois, quels que

soient les motifs, il est prié d'aller ailleurs. Ici il peut parcourir vingt ou vingt-cinq ans de carrière avec une santé que je ne me souhaite pas et que je ne souhaite à personne. C'est quand même une situation problématique. La Municipalité, comme d'ailleurs l'ensemble des négociateurs de cet accord, sauf SUD, ont tous adopté cette position. S'appuyer sur le cas précédent pour dire que l'amendement Gillard n'est pas adéquat, c'est être plus royaliste que le roi et c'est problématique.

M. Nicolas Gillard (LE) : – Je ne comprends pas vraiment pourquoi M^{me} Peters est obligée d'user de cet argument pour défendre l'amendement. Je n'ai pas entendu M. le syndic – pourtant je suis le premier à lui râper sur le poil si j'estime que ce qu'il dit n'est pas correct – dire qu'il envisageait des hypothèses, que ce soit pour trois ans ou cinq ans, où des gens simulent. Son discours n'était vraiment pas ça. Dans toutes les règles relatives à l'absence en cas de maladie et d'accident, il existe des limites à la couverture du salaire. Nous ne parlons que de ça, quelle que soit la gravité des cas, et je rejoins la position de M. le syndic.

M. Jean-Michel Dolivo (AGT) : – Ce sont évidemment des cas théoriques. Mais j'insiste : il s'agit de périodes de référence et pas de calculs concrets par rapport à des situations qui se seraient produites. Ces périodes de référence sont importantes parce qu'il y a des maladies – M^{me} Peters l'a dit – qui peuvent frapper et revenir, malheureusement, dans la trajectoire d'une personne.

C'est vrai, les Lausannois et les Lausannoises en font l'expérience, le système mis en place est beaucoup plus généreux que dans le secteur privé. Dans ce secteur, il n'y a pas d'assurance perte de gain maladie obligatoire. Nous vivons dans un pays où cette obligation n'existe pas. De nombreuses grandes entreprises ont adopté un système avec une assurance perte de gain collective sur sept cent vingt jours, donc deux ans. Mais ce n'est pas obligatoire. Souvent on ne le sait pas, et, parfois, des personnes salariées dans le secteur privé se trouvent tout à coup sans revenu, alors qu'elles pensaient être assurées.

Mais nous, et je pense à juste titre, comme employeur public, nous voulons montrer qu'il faut assurer de manière tout à fait convenable les personnes qui aujourd'hui tombent dans la maladie – et l'accident, mais le cas spécifique se pose pour la maladie – parce que c'est une situation qui peut se produire dans une trajectoire professionnelle. Même si elle touche peu de gens, elle est catastrophique pour eux. Le maintien de cette période de référence à trois ans, ce ne sont pas des coûts supplémentaires que l'on peut chiffrer, c'est assurer à quelques employés de la fonction publique lausannoise, s'ils ont ce type d'interruption de leur vie professionnelle, de toucher à nouveau, si nécessaire, leur traitement par rapport à leur incapacité de travail.

M. Jean-Luc Chollet (UDC) : – Il faut faire une différence entre une appréciation humaine, voire humanitaire, de la part d'une Municipalité dont je ne sache pas qu'elle est un

employeur qui ait démerité, elle m'apparaît être l'employeur juste et généreux, et un droit acquis – je dirais presque un de plus – qui creuse une fois de plus le fossé non seulement entre le public et le privé, mais entre les Administrations publiques entre elles. Ce serait préjudiciable pour l'image de marque du fonctionnaire lausannois, à laquelle nous sommes tous attachés. J'espère donc vous convaincre de revenir à la version municipale qui est de cinq ans. Ce d'autant plus que sur les trois syndicats, il n'y en a qu'un, le syndicat SUD, qui demande les trois ans.

M. Johan Pain (AGT) : – L'absentéisme, les problèmes de santé, les maladies, les accidents, tout cela m'interpelle. C'est vrai que la Ville de Lausanne est un grand employeur. Mais comme tout grand employeur, public ou privé, elle a un service des ressources humaines dont le rôle est aussi de veiller à d'éventuels abus, voire à dissuader le développement d'absences, même dues à des causes réelles. Il ne faut pas l'oublier, parce que dans ce que je viens d'entendre, il semble que tout est beau au niveau des ressources humaines de la Ville de Lausanne. J'entends quand même certains échos et je vis aussi dans d'autres secteurs, où le management du contrôle des absences fait qu'on oblige davantage le personnel à venir travailler sans être dans l'état qui le permettrait. Cela par une sorte de *mobbing* – peut-être que le mot est trop fort – une pression sur des consultations régulières, répétitives, par rapport au pourquoi des absences des employés. On dit qu'on s'inquiète, mais on sait que les politiques des ressources humaines, y compris à la Ville de Lausanne, appliquent ce fameux management qui comprend les pressions sur le personnel qui a des problèmes de santé et d'absentéisme.

M. Daniel Brélaz, syndic : – On croirait que la Ville de Lausanne est le baignoire de Cayenne ! Ce n'est heureusement pas le cas. Bien sûr, s'il faut assurer un travail, nous souhaitons que quelques employés soient présents, y compris le lundi matin et le vendredi après-midi. Par conséquent, toutes les mesures sont prises pour éviter au moins ce type d'abus. Pour le reste, honnêtement, les statistiques montrent qu'à Lausanne, l'absence, quelle qu'en soient les motifs, justifiés ou pas, est plus élevée que dans la moyenne des collectivités publiques. C'est un des domaines dans lesquels, avec toute la psychologie nécessaire, le médecin du travail qui vient d'arriver aura, si j'ose dire, du pain sur la planche.

Maintenant, nous devons savoir jusqu'où aller dans une générosité que personne ne pratique en Suisse, même pas au Locle. (*Rumeurs.*) Je le dis parce qu'il y a là-bas une certaine conjoncture politique. Je vous rappelle qu'après une discussion nourrie, la commission a refusé cet amendement par 6 contre 3 et 1 abstention et que l'ensemble des partenaires sauf un était d'accord avec le compromis proposé par la Municipalité.

Vous dire plus serait vous dire trop. Décidez.

Le président : – La discussion se poursuit. Elle n'est plus demandée, elle est close. Nous allons passer au vote, mais

avant, je demande à M^{me} la rapportrice de nous donner les déterminations de la commission.

M^{me} Thérèse de Meuron (LE), rapportrice : – La commission a refusé cet amendement par 3 oui, 6 non et 1 abstention.

Le président : – J'oppose l'amendement pour trois ans à la version municipale, qui prévoyait cinq ans. Je vous propose de voter également de manière électronique. (*Rumeurs.*) Oui, c'est l'amendement, non si on refuse. Ensuite, je vous ferai voter l'article confirmé.

(*Le vote est ouvert, puis clos.*)

Par 46 non, 31 oui et 2 abstentions, vous avez refusé l'amendement. Nous revenons donc aux conclusions de la Municipalité avec la période de cinq ans. Pour confirmer, je vous fais voter cet article à main levée. M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui acceptent la teneur de cet article le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires ? Abstentions ? Avec une quinzaine d'abstentions, vous avez accepté cet article 45 b), alinéas 2 et 3.

Article 45 bis

Discussion ouverte. Discussion pas demandée. Je vous le fais voter. M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui acceptent cet article 45 bis le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires ? Abstentions ? Avec deux abstentions, vous avez accepté cet article 45 bis.

Article 48 f)

Discussion ouverte. Pas demandée, close. Nous votons. M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui acceptent cet article 48 f) le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires ? Abstentions ? Avec quatre abstentions, vous avez accepté cet article 48 f).

Article 52

Discussion ouverte. Pas demandée, close. Nous votons. M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui acceptent cet article 52 le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires ? Abstentions ? Avec quatre abstentions, sans avis contraire, vous avez accepté cet article 52.

Article 53

Discussion ouverte. Discussion pas demandée, close. Nous le votons. M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui acceptent cet article 53 le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires ? Abstentions ? Dans la même proportion qu'avant, vous avez accepté cet article 53.

Article 55

Discussion ouverte.

Discussion

M. Alain Hubler (AGT) : – Je n'aurais pas voulu décevoir M. Gillard en n'intervenant pas sur cet article. Ni décevoir le syndic, d'ailleurs...

Un syndic et une Municipalité que je remercie. Ils ont failli réaliser un coup double, après la motion sur la formation des apprentis sans papiers. Ils ont failli faire tout juste avec les droits syndicaux pour le personnel de la Ville de Lausanne.

Reconnaissons que par cette modification du règlement, la Ville reconnaît un peu mieux les syndicats et leur existence. Elle leur donne des moyens. Elle leur donne aussi une chose importante : une protection contre la discrimination syndicale. Donc je la remercie.

Mais il y a une déception de taille. Finalement, la Ville de Lausanne, contrairement à ce qu'elle invoque pour la formation des jeunes sans papiers, ne veut pas se soumettre, pour diverses raisons, aux conventions internationales sur la liberté de négociations collectives, reconnues pour les travailleurs des services publics.

Pour justifier sa position, la Municipalité utilise beaucoup d'arguments parfois renversants. Un peu comme tout à l'heure le syndic, qui omet un mot dans une phrase, si bien que l'on a l'impression que quelque chose qui peut être interdit l'est forcément. La Municipalité recourt à de petits tours de passe-passe, que je tenterai de décrypter.

Premier exemple, un exemple local, vaudois, où le syndicat SUD refait surface. Il a revendiqué le droit de négociation collective, alors que deux autres syndicats l'avaient obtenu face au Conseil d'Etat. Le Tribunal fédéral a donné gain de cause au syndicat SUD pour des questions de non-égalité de traitement. Bien entendu, le syndic dit qu'il a eu gain de cause parce qu'il était traité différemment des autres. Ce qui est moins dit, ou d'une manière moins claire, c'est que ce droit de négociation collective, qui avait été reconnu suite à un jugement du tribunal, a été par la suite intégré dans la nouvelle LPers. Je sais ce que le syndic dira après ce que je viens de dire, donc je le dis à sa place : que dans la LPers, les employés de la fonction publique vaudoise ont perdu le statut de fonctionnaire, alors qu'il est maintenu à la Ville de Lausanne. Le statut de fonctionnaire reste peut-être, mais lorsqu'on se permet de changer les classes de salaire, on se demande ce qu'est le statut. Il faudrait en discuter.

Le syndic, ou la Municipalité, affirme que même si le Conseil fédéral a signé et ratifié la fameuse convention internationale 151, qui introduit le droit de négociation collective dans la fonction publique au niveau international, cette convention n'est pas *self-executive*. Donc elle ne s'applique pas automatiquement, notamment à la Ville de Lausanne ou au Canton. Certes. Mais comme je l'avais déjà dit à l'époque, c'est en 1981 que le Conseil fédéral – d'extrême-gauche, comme chacun le sait – a signé cette convention avant-gardiste et l'a ratifiée. Pourquoi la Ville de Lausanne, beaucoup plus modérée, c'est vrai, ne pourrait-elle pas en faire autant ? Je vois une Municipalité quand même largement ancrée à gauche, d'ailleurs d'aucuns s'en plaignent et veulent l'attaquer. Pourquoi, à Lausanne, ne fait-on

pas aussi bien que le Conseil fédéral de 1981 ? Ce sera difficile à expliquer, ça, Monsieur le Syndic. Surtout que l'on était en 1981 ! On est en train de régresser, à Lausanne...

Par ailleurs, la Municipalité explique que « *certaines décisions en matière de personnel doivent être prises rapidement* » – j'aime cette rapidité soudaine – « *sans prendre le temps de négocier* ». Cela revient implicitement à reconnaître que pour modifier le Règlement du personnel, celui auquel sont soumis quatre mille cinq cents employés, la Municipalité doit opérer un peu comme lorsqu'on fait un vaccin douloureux : de manière sournoise, brutale et rapide, afin que les gens n'aient pas le temps de s'organiser ou d'émettre la moindre protestation. J'y vois un contraste magnifique avec les différentes démarches participatives, les opérations Quartiers 21, dont on nous rebat les oreilles. Bref, le personnel doit être saisi à vif, comme un bon steak.

La Municipalité relève aussi que la négociation collective « *n'est qu'un des modes qui permet aux agents publics de participer à la détermination de leurs conditions de travail* ». C'est vrai, Monsieur le Syndic. Mais ce qui est aussi vrai, c'est que l'Organisation internationale du travail (OIT) a constaté que de nombreux gouvernements excluent de larges groupes d'employés de la fonction publique du champ de cette convention, dont le titre est « *Liberté syndicale* », – je répète pour que ce soit bien compris, « *Liberté syndicale* » – « *négociation collective et relations professionnelles* ». Pourquoi l'OIT envisage-t-elle d'autres méthodes que le recours à la négociation collective ? Pourquoi l'OIT, qui est un organisme international, élargit-elle le champ des modes de définition des conditions de travail à des modes plus souples ? Pour une raison simple, Monsieur le Syndic : cette organisation est internationale. Cet accord a été signé par des pays dans lesquels la négociation collective n'est pas toujours facile. Je cite au hasard, je les ai pris à la volée tout à l'heure : la Géorgie – allez négocier en Géorgie ! –, la Colombie – en Colombie, on ne négocie pas, on associe le personnel, c'est un progrès par rapport à l'époque où on lui collait une balle dans la tête –, l'Azerbaïdjan. Je vais vous dire franchement, et je ne suis pas gêné de le dire : même à Cuba, ce n'est pas facile. Vous prendrez de qui ça vient : il n'est pas facile pour des syndicats, c'est peut-être même impossible, de faire de la négociation collective. Je constate donc qu'à la Ville de Lausanne, du point de vue des droits du personnel, nous sommes en train de régresser au niveau cubain. (*Rires, rumeurs.*) Donc si l'OIT a reconnu le caractère particulier de la fonction publique, elle a surtout reconnu que la fonction publique doit avoir accès à la négociation collective.

(*Rumeurs, rires.*) Si ça vous dérange, vous avez le droit de quitter la salle, comme cela m'est déjà arrivé une fois ! Je n'y vois pas du tout de problème.

Pour terminer, j'en viens au thème retenu par la Municipalité, « *associé* ». Elle ne veut pas négocier les conditions de travail, elle veut associer les associations de fonctionnaires.

C'est un terme très vague, qui ne veut strictement rien dire. Je ne vous ferai pas un cours de français, j'en serais incapable. Mais on retrouve le terme «associer» à toutes les sauces. Dans le pire des cas, il peut signifier «cogestion», Monsieur le Syndic. Normalement, cela devrait vous donner une crise d'urticaire, parce que je sais que vous n'aimez pas du tout. C'est un peu comme si les employés ou les syndicats d'employés, ou les fédérations de fonctionnaires, se trouvaient tout à coup associés à la Municipalité dans une entreprise qui s'appellerait «Ville de Lausanne». Ça n'a aucun sens. On peut aussi les associer à leur corps défendant, un peu comme l'UBS est associée à une gestion lamentable. (*Rires.*) Le mot «association» ne veut pas dire grand-chose. Cela peut aussi être une association des joyeux lurons du Gros-de-Vaud – Merci, Madame de Meuron, j'ai trouvé une amie à ma droite – ou une association de malfaiteurs. Mais là (... *rires...*) je ne suis pas sûr que ce soit un bon exemple.

Au-delà de la plaisanterie, ce flou peu artistique n'est pas très sérieux. Il n'est pas très sérieux d'introduire dans un règlement à destination des justiciables, comme disait M. Gillard... Je constate que les fonctionnaires de la Ville ne sont plus des employés avec lesquels on négocie, mais sont devenus des justiciables du jour au lendemain, ce qui m'inquiète un peu... Cela ne fait pas très sérieux dans le Règlement du personnel. La Municipalité a essayé de trouver une solution qui satisfasse un peu tout le monde, en négociant plus ou moins, et elle a échoué.

Sincèrement, «négociation» me semble infiniment préférable. Surtout si l'on s'en tient à la définition, parfaite, qu'en donne le préavis. On y lit: «*Si l'OIT entend favoriser la négociation collective – c'est là que la définition arrive –, laquelle vise à parvenir à un accord entre les partenaires sociaux ou à tout le moins tenter de bonne foi de trouver un tel accord [...]*» C'est ça, la définition de la négociation, Monsieur le Syndic. Vous l'avez écrite vous-même dans votre préavis. Peut-être, certains jours, cette négociation n'aboutira pas. Peut-être que ce sera parfois un peu pénible. Mais, *in fine*, vous aurez, nous aurons, la décision. Il y aura peut-être des grèves, qui sait? Pas sous votre règne, parce que ça ne se fait pas ni ne se fera. Mais sous d'autres règnes. Des grèves, et alors? C'est autorisé! Ce n'est pas un problème. Mais l'important, c'est de se mettre dans une position qui vise à travailler avec le partenaire social de la façon explicitée dans le préavis, c'est-à-dire de manière honnête, claire et dans le but d'arriver à un résultat, si c'est possible.

Aussi, un petit peu obstiné, je vous propose un amendement qui permettra de remettre sur les rails la négociation et remplacera avantageusement l'association.

M. Daniel Bréaz, syndic : – Ne m'étant pas préparé suffisamment, je n'essaierai pas de rivaliser avec M. Hubler dans la densité de procès d'intention qu'on pourrait faire sur le terme «négocier», avec des exemples très proches de ceux qu'il a évoqués autour du mot «associer».

Mais c'est un sujet trop sérieux pour que je me lance dans cette manière de ridiculiser la position de l'autre. Elle est très amusante à part ça, et je félicite M. Hubler pour cette qualité, mais c'est typiquement ce que l'on appelle de la soupe, du genre noyer le poisson dans la sauce, déployer un écran de brouillard pour éviter que l'on voie le dossier, plutôt que de traiter le fond.

Le Conseil fédéral, Monsieur Hubler, a-t-il appliqué la convention qu'il a signée? Connaissez-vous des changements de législation qui auraient introduit une situation de négociation avec les fonctionnaires fédéraux, au sens de l'OIT? Comme c'est le Conseil fédéral qui l'a signée, on pourrait imaginer qu'il est le premier à l'appliquer! Mais ce n'est pas le cas. Parce que ces termes n'ont pas toujours le même sens dans les différents pays. Sur ce point, vous avez raison. Il se trouve qu'en Suisse au moins, le mot «négociation» a pris un sens assez précis. C'est vrai qu'on peut arguer que lorsqu'on a fini de négocier et que cela n'a pas abouti, on y va quand même. Mais quand on négocie, si on ne se met pas d'accord, on ne fait en principe rien. Ce serait, avouez-le, très désagréable, pour reprendre la situation dramatique qu'a connue la Ville en 2003, si, après avoir négocié, la Municipalité, devant les Fr. 110 millions de déficit de l'époque, avait renoncé à prendre quelque mesure que ce soit touchant le personnel, en disant que ce n'était pas si grave, parce que la négociation n'avait pas abouti. Ou si elle avait présenté les mêmes positions en expliquant que la négociation avait abouti, mais qu'elle vous présentait l'objet tel quel parce que c'est de sa responsabilité. Dans toute la mesure du possible, et je crois que nous le démontrons dans ce préavis, nous avons associé les représentants du personnel sous une forme que l'on peut qualifier de négociation. Parce que c'était un objet où c'était possible. Mais on peut aussi considérer que nous les avons simplement associés. Dans cette association/négociation, tous les représentants du personnel, à l'exception de SUD de nouveau pour cet alinéa – M. Dolivo, ou M. Hubler, par relais, présentent toutes les propositions de SUD – ont estimé que l'équilibre général du projet et ce qui était fait en pratique montraient que la notion d'association allait aussi.

Comme l'a dit M. Gillard un peu plus tôt dans la soirée, on peut se trouver dans une situation où un Législatif – vous êtes un Législatif, nous sommes un Exécutif, et c'est vous qui prenez les décisions finales dans ce type de problématique – est tenu d'agir. En tout cas, neuf conseillers communaux sur dix à l'époque l'ont reconnu, à tort ou à raison, et je pense à raison: dans certaines situations, on est tenu d'agir. Nous avons rencontré cette situation en 2003. C'est vrai que nous n'avions plus l'habitude des décisions et des discussions très chaudes et que nous ne nous y sommes peut-être pas pris de la manière la plus habile du point de vue de la discussion entre partenaires. Sur ce point, nous sommes maintenant dans un autre régime.

Nous proposons «association» pour éviter, si par malheur dans cinq, dix, quinze ans cette assemblée se retrouvait dans la situation de devoir à nouveau faire passer des

mesures au forceps, de ne pouvoir rien faire parce que c'est impossible d'aboutir à une solution avec les syndicats et que ne rien faire est tout aussi impossible. Pour éviter de nous retrouver dans la situation où, la négociation au sens suisse du terme n'ayant pas abouti, il ne faut rien faire. Voilà pourquoi la Municipalité a choisi le mot «association». Pour elle, associer, c'est négocier dans toute la mesure du possible, mais ce n'est pas être pris dans le piège éventuel d'une négociation impérative. C'est uniquement ça, il n'y a pas d'autre farce et attrape, d'autre méchanceté dans cette manière de s'exprimer. Il n'y a pas toutes les associations de malfaiteurs intellectuels ou pratiques que d'aucuns y voient.

Pour toutes ces raisons, la Municipalité vous propose, comme votre commission et comme toutes les associations du personnel sauf une s'y sont ralliées, de ne pas accepter la proposition de M. Hubler et de garder le mot «associer».

M. Roland Rapaz (Soc.) : – Malgré ce que j'ai entendu sur cet amendement, il me reste encore passablement d'incertitudes. Pour moi, les termes de «négociation», comme d'«association», peuvent avoir bien des significations. Et le terme d'«association» peut être parfois plus fort, en termes de lien, que «négociation».

En effet, le terme de «négociation» entre partenaires sociaux est fortement lié aux conventions collectives de travail. Du reste, M. Hubler a souvent utilisé dans son exposé les termes «négociation collective» et «convention de travail». Or dans la fonction publique en général, à la Ville de Lausanne en particulier, il y a un troisième partenaire, le Législatif, donc le Conseil communal dans notre cas.

Ma crainte est encore que l'acceptation de cet amendement retire implicitement, voire explicitement, au Conseil le droit d'amender les modifications du RPAC qui nous seraient soumises, ces amendements n'ayant pas été négociés entre les partenaires.

Afin que je puisse me prononcer en toute connaissance de cause, je souhaite que me soit confirmé, ou infirmé par qui de droit, la Municipalité peut-être ou les juristes de cette assemblée, que l'acceptation de cet amendement respecterait les droits actuels du Conseil communal, soit acceptation, refus, ou amendement des modifications qui nous seraient soumises.

Par ailleurs et en effet, qu'en serait-il des négociations qui n'aboutiraient pas ?

M^{me} Thérèse de Meuron (LE), rapportrice : – Monsieur Rapaz, vous ne nous ferez pas croire que vous ne connaissez pas la différence entre «association» et «négociation». Vous le savez fort bien. «Associer», c'est faire participer, simplement. C'est comme avoir une voix consultative dans une association d'associés, on participe. La «négociation» est beaucoup plus forte. Elle exige de trouver un consensus. D'ailleurs on a parlé des conventions collectives de travail.

Dès l'instant où il n'y a pas de négociation possible, il y a rupture des négociations. Raison pour laquelle nous avons eu de longues discussions en commission, notamment sur la terminologie et sur les portées juridiques de cela.

Donc je vous invite, en tant que conseillère et non de rapportrice, à refuser cet amendement.

M. Jean-Michel Dolivo (AGT) : – J'aimerais répondre à deux ou trois questions, même si le droit ou la terminologie juridique ne sont pas toujours des sciences exactes. Mais quand même...

M. le syndic explique que si la négociation n'aboutit pas, on ne peut rien faire. Eh bien non : si elles n'aboutissent pas, dans le secteur privé, cela débouche sur un vide conventionnel. Les employeurs continuent à appliquer ce qui était valable, mais n'a pas pu être renégocié, ou décident de manière unilatérale de proposer des changements de situation et de conditions de travail des employés concernés. Donc ce n'est pas vrai que l'on ne peut rien faire. De ce point de vue, le parallélisme est clair par rapport à la fonction publique, cantonale ou cantonale : si les négociations n'aboutissent pas, la Municipalité a le choix de dire qu'elle veut cette solution et de la présenter au Conseil communal, qui décidera s'il accepte les propositions de la Municipalité, ou s'il les amende dans un sens ou un autre. Même si les négociations aboutissent, et qu'un projet est ficelé entre l'Exécutif qui a négocié et le syndicat, le Conseil communal reste l'organe qui établit et vote le règlement. Il est en droit de modifier les dispositions proposées par la Municipalité et défendues comme étant le résultat de négociations sur lesquelles les partenaires sont tombés d'accord. Même dans ce cas, c'est très clair, on ne saurait retirer au Conseil communal cette compétence.

D'autre part, il y a un point de vue sur ce qu'est une négociation. Des négociations – c'est pour cela que les arguments du syndic ne me convainquent pas – peuvent être de longue durée, et il peut y avoir des négociations très courtes. La négociation, c'est simplement que l'une et l'autre partie s'engagent à égalité dans un processus. On peut négocier sur un réajustement des salaires : la Municipalité dit oui, les syndicats disent oui, il y a un accord. Ou la Municipalité dit non, les syndicats demandent 3,5 %, il n'y a pas d'accord. C'est un processus qui peut durer quinze jours, trois semaines, un mois. Certaines négociations durent bien plus longtemps, leur objet pouvant être beaucoup plus vaste. Il ne faut pas tirer du fait qu'il peut y avoir des situations d'urgence, qui sont possibles dans la vie, que la négociation n'est pas possible. Certaines négociations, chacun le sait, sont très brèves.

Le droit de négociation me paraît par conséquent la meilleure formule. Quant à l'association, cela signifie – ce que dit M^{me} de Meuron – une discussion qui engage moins la Municipalité par rapport à son partenaire, qui devient un partenaire mineur, secondaire, ou quelqu'un que l'on informe et dont on demande l'avis. Cela peut prendre aussi

un autre sens, qui est le terme d'association dans la vie. Mais entre l'association de malfaiteurs et l'associé que l'on a dans la vie, le mot peut signifier beaucoup de choses.

A mon sens, le mot négociation s'impose. Il ne péjore nullement les droits du Conseil communal ni ceux de la Municipalité, et il donne des droits, qui sont reconnus, aux associations professionnelles et aux syndicats. Par rapport à l'amendement, Alain Hubler a omis d'indiquer que la négociation concerne les associations du personnel, toutes les associations ne sont pas concernées.

M. Pierre-Yves Oppikofer (AGT): – Ayant participé en tant que représentant syndical à de nombreuses discussions avec la Municipalité ou avec sa délégation, je peux constater que pour le moment les organisations du personnel n'ont – c'est l'enjeu de la discussion de ce soir – pas le droit à la négociation. Elles ont le droit à être consultées. Au fond, ce que propose la Municipalité dans son préavis, c'est que ce droit à la consultation soit réellement et complètement appliqué et qu'il ne soit pas simplement formel. Elle demande aux associations de donner leur avis, très bien, merci, et ensuite elle en tient compte si elle veut bien, ou n'en tient pas compte. Ce que propose la Municipalité, c'est un véritable droit à la consultation. Mais nous n'en sommes pas encore au droit à la négociation.

Si la Municipalité propose cela, c'est ce que je retire de ce qu'a dit le syndic tout à l'heure, c'est qu'elle estime qu'elle doit pouvoir se réserver le droit de faire des consultations étendues sur des sujets qu'elle estime nécessaires, et pas sur d'autres. A titre d'exemple, je donne les mesures qui concernent la Caisse de pensions. Sur cet objet, la Municipalité a en effet réellement consulté, elle a largement tenu compte des demandes. Il y a eu une quasi-négociation sur ces objets – quasi puisqu'il n'y a pas de droit de négociation – pour déterminer quelles mesures prendre. Je peux donner un autre exemple: le préavis que le Conseil communal a adopté il y a quelques années sur la résolution des conflits, la cellule ARC, où il y avait eu préalablement de larges discussions entre les organisations du personnel et la Municipalité.

Mais la Municipalité veut se garder le droit de ne pas entrer en matière sur des sujets qu'elle estime ne pas devoir discuter avec les organisations du personnel, pour des motifs politiques. C'est ce qu'a expliqué tout à l'heure le syndic en donnant l'exemple des mesures 2003. Si, en 2003, les organisations du personnel avaient eu le droit à la négociation, elles auraient été dans une position un peu meilleure pour demander des contre-mesures, ou s'opposer, ou contester, ou tenter de trouver, avec la Municipalité, des solutions par rapport à la situation budgétaire de cette année-là. Elles n'auraient pas simplement dû subir des mesures décidées unilatéralement par la Municipalité, puisqu'il n'y a pas eu de consultation des organisations du personnel. C'est ce droit que la Municipalité veut se garder.

Même si le droit à la négociation est inscrit dans le Règlement du personnel, cela n'implique pas obligatoirement

qu'elle aboutira à un résultat satisfaisant pour les parties concernées, et cela aurait été le cas en 2003 s'il y avait eu une tentative de négociation. On ne peut pas refaire l'histoire, mais elle n'aurait probablement pas abouti, vu les oppositions. Cela n'aurait pas empêché la Municipalité de venir avec une proposition budgétaire spéciale, vu la situation économique, ni ne l'empêchera à l'avenir, si le droit de négociation est inscrit dans le RPAC, et si elle ne parvient pas à s'entendre avec les organisations du personnel, de dire qu'elle est obligée de proposer de telles mesures, étant donné qu'elle n'est pas là pour gérer la Ville en fonction des seuls intérêts du personnel mais en fonction des intérêts de tous les Lausannois. Je ne vois pas ce qui empêcherait cela. L'inscription de ce droit dans le RPAC ne limite absolument pas la Municipalité dans son appréciation de la situation politique. En revanche, elle l'oblige à tenter de trouver des accords avec les organisations du personnel, sans forcément aboutir à un résultat. Elle aurait l'obligation de faire cet exercice. Voilà ce qui changerait si vous acceptez la proposition de la motion de notre collègue Alain Hubler.

M. Alain Hubler (AGT): – Je réponds à M. Rapaz sur le troisième partenaire. Vous pensez bien que les quarante-sept pays qui ont signé, puis ratifié cette convention sur les relations de travail dans la fonction publique – en effet, elle concerne la fonction publique et pas les travailleurs en général – ont aussi des Législatifs qui ont dû se poser la même question. Donc, comme l'a expliqué Pierre-Yves Oppikofer, tout comme la Municipalité pourra, en cas de besoin, passer en force, le Conseil communal pourra aussi, en cas de besoin, passer plus, ou moins, en force que la Municipalité. Pour nous, cela ne change strictement rien. L'exercice que M. Oppikofer a décrit ne nous sera pas imposé.

M. Daniel Brélaz, syndic: – Si nous nous trouvions réellement dans la situation qui vient d'être décrite, où dans un cas on peut passer sans rien demander à personne et dans l'autre on est obligé de discuter, je n'aurais pas de problème. Mais ce n'est pas la réalité. Même en 2003, nous avons fait une consultation. Pas assez grande, il y avait une certaine urgence, il n'y avait plus eu de processus de ce genre depuis dix ou quinze ans, parce qu'il n'y en a pas eu dans les années 1990. Et il y a eu effectivement une ou deux maladdresses sur lesquelles je ne veux pas revenir maintenant. Mais, au niveau de la Municipalité, tout ce qui touche aux modifications du RPAC fait l'objet d'une discussion et d'une association des syndicats. Simplement, comme plusieurs l'ont laissé entendre ici, il n'y a pas une obligation légale absolue, au sens de M. Rapaz, de tenir compte du résultat d'une négociation aboutie ou non aboutie. Mais il y a quand même une très forte pression morale dans cette direction. C'est le minimum que l'on peut dire. Il y a un certain nombre de gens qui peuvent affirmer malgré tout que si la négociation n'aboutit pas – c'est ce qui se passe dans le privé, parfois ça fait tomber une convention collective, ici le RPAC ne tombera pas, parce qu'il est intangible, donc il ne serait pas annulé par le Conseil communal, je ne pense pas que l'on arrivera jamais là – on se trouve dans une situation un peu différente, qui est le statu quo. Toutes

les raisons que je vous ai données montrent qu'avec la notion d'association, on fera de fait un travail en profondeur avec les syndicats, comme on l'a d'ailleurs fait pour le RPAC, apparemment avec un succès limité, vu la durée des débats de ce soir.

Mais il y a des cas exceptionnels où l'on ne peut pas faire une négociation hyper longue, qui dure des mois, voire des années, et où il doit y avoir une possibilité, après une association aussi profonde que possible, de présenter quelque chose à votre Conseil, qui est de toute manière souverain. Par rapport à ce qu'a dit M. Rapaz, je dirai donc qu'il n'y a pas d'interdiction, quel que soit l'aboutissement ou non de la chose, de ne pas voter comme la Municipalité le propose. Mais en cas de négociation il y a incontestablement une pression morale à obtenir un résultat. Une pression morale forte et chacun des partenaires va en tenir compte. Ce qui fait qu'on peut se trouver, suivant les circonstances, dans des situations impossibles.

Voilà les raisons pour lesquelles le mot «association» a été choisi. Il est tout à fait clair qu'association ne veut pas dire que la Municipalité choisit les thèmes qu'elle veut discuter avec les syndicats ou non. Tout ce qui est lié au RPAC, les modifications, fait l'objet d'une discussion approfondie, en association avec les syndicats.

Voilà toutes les raisons pour lesquelles nous maintenons, en tant que Municipalité, le terme «association», qui permet de faire tout ce que permet de faire ce que d'aucuns appellent «négociation», mais sans les risques de blocage souvent associés à ce mot dans ce pays.

M. Nicolas Gillard (LE): M. Oppikofer a expliqué à M. Rapaz la différence entre «négociation» et «association». C'est très clair. Dans l'extrême-gauche, on dit qu'il n'y a pas tellement de différence, un terme est large et l'autre ne veut pas dire grand-chose. Mais, Monsieur Oppikofer, je ne suis pas un responsable syndical en train de vendre ce que je vais utiliser dans six mois. J'ai très bien compris que M. Oppikofer nous dit que jusqu'à présent il y a eu des quasi-négociations, mais que s'il y en avait de réelles, ses droits seraient plus forts. C'est évident. Cela signifie que quand il y a une négociation, il y a une offre et une contre-offre. Il ne s'agit pas d'une consultation. Pour négocier véritablement, il faut qu'une proposition et une contre-proposition soient discutées.

Mais il y a une autre conséquence, et c'est là que je ne suis absolument pas d'accord avec tout ce qui a été dit sur l'impact de la différence entre association et négociation: si un syndicat estimait, demain, qu'il y a eu passage en force et que les conditions d'une véritable négociation avec offre et contre-offre n'ont pas été tenues, rien ne l'empêchera, dans la mesure où cette disposition est réglementaire, de décider de faire sauter la modification du règlement parce que la procédure de négociation n'a pas été respectée. C'est évident et tous ceux qui hochent la tête en affirmant qu'ils n'utiliseront pas cette voie de droit savent bien que si ce

qu'ils considèrent comme une discussion n'a pas été jusqu'à la négociation, ils se prévaudront de cette disposition pour dire que ce n'est pas réglementaire.

M. Alain Hubler (AGT): – Ne me huez pas, ce sera court, je demande le vote nominal sur ce sujet.

M. Roland Rapaz (Soc.): – Je me permets de réintervenir parce que j'ai reçu des compléments d'information. A ce stade, ayant personnellement œuvré dans des domaines, et ceci sans dommage, régis par des conventions collectives, et ayant reçu la garantie que les droits du Conseil étaient préservés, je peux très bien accepter cet amendement et la terminologie de négociation, dans la mesure où association, quoique certains en aient dit, ne veut pour moi rien dire. Cela correspond à consultation, et pas plus.

Le président: – La discussion se poursuit, elle n'est plus demandée, elle est close. Nous votons sur cet article 55, alinéa 2. Je donne la parole à M^{me} la rapportrice pour la détermination de la commission.

M^{me} Thérèse de Meuron (LE), rapportrice: – La commission s'est déterminée de la manière suivante: elle a refusé l'amendement avec 4 voix contre, 3 pour et 3 abstentions.

Le président: – Est-ce que cinq personnes soutiennent le vote nominal? C'est le cas. Votent oui ceux qui soutiennent l'amendement tel qu'affiché et votent non ceux qui en restent au texte de la Municipalité.

(Le vote est ouvert, puis clos.)

Vote nominal

Oui: Alvarez Caroline, Chautems Jean-Marie, Chenaux Mesnier Muriel, Clivaz Philippe, Crausaz-Mottier Magali, Dolivo Jean-Michel, Frund Sarah, Germond Florence, Guidetti Laurent, Hubler Alain, Knecht Evelyne, Michel Stéphane, Mivelaz Philippe, Nsengimana Nkiko, Oppikofer Pierre-Yves, Pain Johan, Payot David, Peters Solange, Rapaz Roland, Rastorfer Jacques-Etienne, Resplendino Janine, Rossi Vincent, Ruiz Rebecca, Salzman Yvan, Tétaz Myriam, Thambipillai Namasivayam, Torriani Elena, Tschopp Jean, Voutat Marlène, Wermelinger Elisabeth.

Non: Abbet Raphaël, Ansermet Eddy, Bergmann Sylvianne, Blanc Jean-Louis, Blanc Mathieu, Bonnard Claude, Brélaz-Buchs Marie-Ange, Cachin Jean-François, Chollet Jean-Luc, Da Silva Adozinda, Ferrari Yves, Fiora-Guttman Martine, Fracheboud Cédric, Gaudard Guy-Pascal, Gebhardt André, Gillard Nicolas, Graf Albert, Grin Nicole, de Haller Xavier, Hildbrand Pierre-Antoine, Litzistorf Natacha, Longchamp Françoise, Marion Axel, Martin Olivier, Mayor Isabelle, Mettraux Claude, de Meuron Thérèse, Meystre Gilles, Michaud Gigon Sophie, Müller Elisabeth, Ostermann Roland, Pache Denis, Pernet Jacques, Perrin Charles-Denis, Picard Bertrand, Pitton Blaise Michel, Santschi Pierre,

Saugeon Esther, Schaller Curiotto Graziella, Schlienger Sandrine, Segura Serge, Trezzini Giampiero, Truan Isabelle, Velasco Maria, Voiblet Claude-Alain.

Abstentions: Bettens Jean-Charles, Chappuis Gérard, Grin Claude, Meylan Jean, Philippoz Roland.

Le président: – Par 45 non, 30 oui et 5 abstentions, vous avez refusé l'amendement pour remplacer «... elle associe...».

Nous passons à la suite. Je vous fais voter cet article 55 alinéa 2 pour que soit accepté le règlement tel qu'adopté après le refus de cet amendement. M^{mes} et MM. les conseillers qui acceptent cet article 55 le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? Avec une quinzaine d'abstentions, sans avis contraire, vous avez accepté cet article 55, alinéa 2.

Article 55

Alinéa 3

Discussion ouverte.

Discussion

M. Jean-François Cachin (LE): – J'aimerais un éclaircissement concernant cet article. En effet, on constate que l'on octroie des locaux. Est-ce que ça veut dire que les services doivent mettre en permanence un local à la disposition des associations?

M. Daniel Brélaz, syndic: – A ma connaissance, mais je commence à avoir un doute à force qu'on traite des aspects différents, ce n'est pas nouveau. Cela se fait déjà actuellement: pour certaines réunions, des salles sont mises à disposition.

M. Jean-François Cachin (LE): – En effet, cet article n'est pas clair. Dès lors, je dépose un amendement, qui aura la forme suivante:

Amendement

Art. 55 – Droit d'association

³ Elle leur octroie des moyens leur permettant d'atteindre leurs buts sous forme notamment de décharges et de moyens d'information et la mise à disposition de locaux pour des séances.

Le président: – J'ouvre la discussion sur cette proposition. La discussion n'est pas demandée, elle est close, nous allons voter. Nous votons à main levée. Votent oui ceux qui acceptent cet amendement, votent non ceux qui se rallient au texte. M^{mes} et MM. les conseillers qui acceptent cet article 55 le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? C'est à l'unanimité que vous avez accepté l'amendement à cet article.

Pour la bonne forme, je vous fais voter l'article 55, alinéa 3, amendé. M^{mes} et MM. les conseillers qui acceptent cet

article amendé le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? Avec une abstention, vous avez accepté cet article 55, alinéa 3.

Article 56

Discussion ouverte. Pas demandée, close. Nous votons. M^{mes} et MM. les conseillers qui acceptent l'article 56 le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? Avec trois abstentions, sans avis contraire, vous avez accepté cet article 56.

Article 56 bis

Discussion ouverte. Pas demandée. Close. Nous votons. M^{mes} et MM. les conseillers qui acceptent cet article 56 bis le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? Avec quatre abstentions, sans avis contraire, vous avez accepté cet article 56 bis.

Article 59 c)

Alinéa 3

Discussion ouverte.

Discussion

M^{me} Sylvianne Bergmann (Les Verts): – Dans un souci d'ouverture, la Municipalité avait prévu que la cellule de gestion des conflits ARC pourrait accompagner l'employé au cours d'un entretien de collaboration. Cette structure, qui n'était vraisemblablement pas encore opérationnelle au moment de la rédaction du préavis, n'a pu donner son avis. Consultée au cours des travaux de la commission, les membres de la cellule ARC ont déclaré ne pas vouloir participer à des entretiens de collaboration, dans un souci d'indépendance et ne voulant pas être impliqués dans un conflit potentiel, alors que la cellule pourrait éventuellement être saisie ultérieurement.

Il restait donc soit à supprimer toute intervention de tiers lors d'un entretien de collaboration, soit à proposer d'autres personnes, ce qui a été fait par les membres de la commission. Avec cet amendement, qui s'insère dans l'article 59, elle propose d'offrir la possibilité d'être accompagné par des tiers lors de tout entretien de collaboration, sans que soit précisé dans le règlement comment s'insère cette disposition.

Il paraît judicieux de préciser certains points. Le supérieur et l'employé doivent pouvoir d'abord débattre des objectifs et l'employé doit pouvoir s'exprimer sur son environnement dans un entretien sans accompagnant. De part et d'autre, si un conflit est latent, il est bon qu'il s'exprime d'abord entre le supérieur et l'employé et que chacun puisse parler librement. Les directives prévoient qu'en cas de désaccord l'employé ait la possibilité de faire valoir, dans un délai de trois jours, ses griefs à l'égard des remarques de son supérieur.

C'est à ce moment qu'il paraît intéressant que des tiers interviennent si le conflit ou le désaccord se révèle important. Le tiers, par sa présence muette – la commission a

précisé que l'accompagnant se tait et écoute – peut apaiser les tensions lors de cet entretien. Par la suite, il sera à même de juger si une médiation ou des mesures ponctuelles peuvent être prises.

Les Verts soutiennent le principe d'un entretien de collaboration en deux étapes qui permet un délai de réflexion, un travail critique sur soi-même, tant de la part du supérieur que de l'employé. Ils vous proposent donc l'amendement suivant, qui formalise les étapes de l'entretien de collaboration et reprend les directives concernant les trois jours de délai accordés à l'employé pour manifester son désaccord.

Amendement

Article 59

Al. 2 – L'évaluation des prestations du fonctionnaire est réalisée annuellement lors d'un entretien de collaboration, elle est consignée dans un formulaire signé par le fonctionnaire et le supérieur hiérarchique.

Al. 3 – Le fonctionnaire peut demander un temps de réflexion de trois jours avant de signer le formulaire.

Al. 4 – S'il y a conflit ou désaccord quant au contenu de ce formulaire, le fonctionnaire peut solliciter un deuxième entretien de collaboration et se faire accompagner par le répondant en ressources humaines de son service, un collaborateur du Service du personnel, un représentant des associations professionnelles ou des syndicats. L'accompagnant n'intervient pas.

M. Daniel Brélaz, syndic : – Le changement de cap de la cellule ARC, au moment où elle est entrée en fonction, a ouvert un vaste débat en commission sur ce sujet. Dans ce cadre, une ou deux choses inexacts ont été énoncées. Notamment à propos de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers), où l'entretien de service avec possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix est devenu l'entretien d'appréciation, à cause d'une erreur factuelle. En effet, dans le Canton de Vaud, selon l'article 36 LPers, l'entretien d'appréciation peut se faire en présence d'une personne de l'entité administrative de l'employé. Cela correspond chez nous à l'entretien de collaboration, auquel peut assister une personne de l'entité administrative et pas un représentant syndical. L'idée que cette disposition s'appliquait sans problème au Canton a pu peser dans la décision très nette qu'a prise votre commission en adoptant la formule : « *Il peut se faire accompagner par un représentant des syndicats ou des associations professionnelles, par le personnel responsable aux ressources humaines de son service ou un collaborateur du Service du personnel.* » Il n'est cependant pas souhaitable que tout entretien de collaboration puisse déboucher sur une situation où, même sans être prévenu, le responsable d'unité voit arriver un représentant d'associations ou un représentant syndical, en accompagnement du collaborateur avec lequel il souhaitait avoir un simple et honorable entretien. Dans le cas ordinaire, cette disposition peut davantage bloquer les discussions – ça ne veut pas dire qu'elles ne reprendront pas dans un autre cercle – que de permettre d'avancer.

La proposition de M^{me} Bergmann a l'avantage de tenir compte de la préoccupation émise par la commission. Si un entretien se passe mal, le collaborateur refuse simplement de signer et demande un nouvel entretien où il sera accompagné en bonne et due forme par un représentant du syndicat, ce qui a été voté par la commission. Si l'entretien s'est bien passé, ce qui est heureusement l'écrasante majorité des cas, on n'introduit pas le risque d'une perturbation par la présence d'un tiers. La Municipalité se rallie donc à l'amendement proposé par M^{me} Bergmann, qui permet de concilier à la fois la préoccupation de la commission de permettre la présence d'un tiers dans des cas conflictuels et le souci, tout aussi fort, d'une gestion quotidienne qui se passe bien le plus souvent.

M. Pierre-Yves Oppikofer (AGT) : – J'interviens pour appuyer la proposition de la commission. L'amendement proposé ne change pas grand-chose à la pratique actuelle. Actuellement, il n'est pas possible d'être accompagné à l'entretien de collaboration non par un tiers, n'importe qui, mais par un représentant syndical ou un collaborateur du Service du personnel. Mais il est toujours possible à un employé, à n'importe quel moment, de demander un entretien de service s'il n'est pas satisfait de sa situation. Lors de cet entretien, selon ce que prévoit le RPAC, il est accompagné s'il le désire par un représentant syndical, par exemple. Instituer un entretien de collaboration en deux temps, un premier où la personne ne peut pas être accompagnée, et un deuxième où elle peut l'être, ne change pas grand-chose à la situation actuelle.

Deuxièmement, le délai de réflexion de trois jours me semble beaucoup trop court. Certaines personnes n'ont pas envie de signer leur formulaire même après trois jours, même après quatre. Il y a un problème à résoudre, en effet, mais je ne vois pas ce qu'amène ce délai de trois jours.

D'autre part, être accompagné à un entretien de collaboration dans tous les cas reste assez exceptionnel. Environ quatre mille cinq cents employés travaillent à la Ville de Lausanne. Je n'imagine pas que tous les collaborateurs se feront accompagner. Peut-être un sur mille, ou un sur cinq cents.

Enfin, qu'une personne soit accompagnée à un entretien de collaboration n'est pas forcément de nature à bloquer, mais parfois de nature à débloquer une situation, dans la mesure où l'accompagnant est surtout là comme témoin, pour observer comment cela se passe. Ayant moi-même pu accompagner des personnes aux entretiens de collaboration, à titre exceptionnel et avec l'accord du chef de service, j'ai pu constater que c'était aussi parfois à l'avantage d'un chef qu'une tierce personne puisse se rendre compte de ce qu'il a à dire. C'est aussi par rapport à ça qu'il peut être utile d'être accompagné. Cela permet par la suite de débloquer une situation qui pourrait rester bloquée précisément parce que personne n'intervient pour donner le coup de pouce permettant d'avancer.

M^{me} Sylvianne Bergmann (Les Verts): – La terminologie, comme a dit M. le syndic, a été adaptée au règlement actuel et aux directives. Je suis tout à fait satisfaite que M. Oppikofer abonde dans mon sens en soulignant que je ne fais que formaliser ce qui existe dans la pratique. Si c'est formalisé, c'est encore mieux. C'est encore mieux que le règlement fixe les étapes ouvertes aux employés. Ainsi le fonctionnaire sait exactement dans quel cas et à quel moment il a la possibilité de se faire accompagner et par qui. Je vous invite donc à accepter l'amendement qui systématise l'entretien de collaboration.

Il faut encore corriger une petite faute de syntaxe dans le texte de l'amendement: «... entretien de collaboration. Elle est consignée [l'évaluation]».

M. Daniel Brélaz, syndic: – L'entretien de collaboration ne doit pas être un entretien de service. Au début de la mise en place de cette disposition, il y a eu ici ou là, exceptionnellement, et peut-être même plus récemment, dans un service ou l'autre, des applications incorrectes de GePel et des dispositions de l'entretien de collaboration. Mais ce n'est pas parce qu'il y a eu, par erreur ou par incompetence, une fausse application de ce qu'est un entretien de collaboration qu'il faut introduire un poids potentiellement pénalisant sur le système même. Cet entretien est utile aussi bien au collaborateur qu'à son supérieur hiérarchique pour progresser, s'ils le font de manière intelligente. Dans cette perspective, la proposition qui vient d'être faite préserve la possibilité d'un deuxième entretien de collaboration sous «haute surveillance» dynamique ou positive. Pour les cas où cela ne se passe pas bien, le collaborateur a cette possibilité, pas le chef. Il peut aussi arriver qu'un chef soit *mobbé*, exceptionnellement. Ce n'est pas totalement exclu.

La solution proposée rencontre l'accord de la Municipalité, qui s'opposait fortement à la proposition de la commission, même si celle-ci a nettement passé, parce qu'elle cumule les avantages du déblocage de situation qu'évoquait M. Oppikofer, dans les cas où cela ne se passe pas bien, et les avantages d'un vrai entretien de collaboration dans tous les autres. Vouloir imposer la présence d'un tiers au premier stade, c'est d'ores et déjà présumer que l'entretien de collaboration est par définition pourri.

M. Jean-Michel Dolivo (AGT): – J'aimerais défendre la position de la majorité de la commission, qui me semble la meilleure solution, en y ajoutant la seule idée des Verts qui fait avancer les choses. Il s'agirait d'ajouter: «L'accompagnant n'intervient pas», de façon à bien préciser quelle était l'orientation de la commission. En tout cas de sa majorité. C'est-à-dire qu'il y ait un témoin qui permette ensuite de débloquer éventuellement la situation. Comme l'a dit M. Oppikofer, cela peut aller dans un bon sens et empêcher qu'une situation n'évolue vers une catastrophe. La majorité de la commission avait adopté une formulation large du point de vue de ceux et de celles qui pouvaient accompagner la personne. Deuxièmement, elle évite cet aspect redondant de deux entretiens possibles, un entretien de col-

laboration puis un entretien de service. Dès le premier entretien de collaboration avec quelqu'un qui n'intervient pas, la possibilité est là d'intervenir ultérieurement.

J'aimerais souligner que c'est une possibilité! Ce n'est pas une obligation. Qu'on ne vienne pas prétendre que cela alourdit le dispositif. Si ce n'est même pas un cas sur cinq cents, ou sur trois cents, ce n'est pas beaucoup sur une année par rapport au nombre des employés de la Ville de Lausanne. La proposition de la commission était bonne et je dépose un sous-amendement indiquant: «L'accompagnant n'intervient pas.» C'était l'objectif de la commission quand elle a voté cet amendement.

M^{me} Solange Peters (Soc.): – Je n'ai pas de dogme sur la question. Aux Hospices-CHUV, on essaie d'enseigner tant bien que mal aux médecins cadres la bonne pratique des entretiens de collaboration comme des entretiens d'évaluation. C'est toute une science, qui prend des heures et des jours entiers et fait l'objet de nombreuses thèses et écrits. Dans les grandes entreprises, et c'est ce qui a été souligné et repris dans mon secteur, il est important qu'un tiers puisse assister au premier entretien, qu'il soit de collaboration ou d'évaluation, avec le supérieur hiérarchique. Cette présence a pour but de permettre un meilleur dialogue, en levant une tension initiale entre les deux personnes concernées. La présence d'un témoin permet aussi, le cas échéant, de libérer une discussion. Selon l'expérience des Hospices, c'est rarement utilisé, à part dans les situations où le dialogue serait a priori déficient si le collaborateur ne pouvait pas se faire accompagner. C'est une situation rarissime, où la présence de la personne accompagnante est vue de manière positive, puisqu'elle permet d'aboutir à un entretien d'évaluation ou de collaboration optimisé. Je pense donc qu'il est sain que la Ville de Lausanne se dote des mêmes possibilités, même si on réalise à l'avenir que c'est tellement facultatif que cela reste très rare.

M^{me} Sylvianne Bergmann (Les Verts): – Dans la rédaction actuelle du règlement, il n'y a pas beaucoup d'explications. On ne sait pas à quel moment intervient l'accompagnant dans l'entretien de collaboration. Cela laisse la possibilité d'interpréter que tout employé pourra se faire accompagner, quel que soit l'entretien. Ce n'est pas une bonne idée. On peut imaginer que des employés soient stressés, craignent à tort ou à raison de se présenter devant leur supérieur pour un entretien de collaboration et désirent se faire accompagner. C'est ce que prévoit le règlement, sauf si les directives prévoient des cautèles plus sévères. Il me paraît important que ce soit précisé. M^{me} Solange Peters mentionne la pratique du CHUV, mais celui-ci est soumis à la LPers. Je l'ai sous les yeux et la loi ne prévoit pas que l'employé soit accompagné lors du premier entretien de collaboration. Si c'est le cas, c'est dans des cas exceptionnels et avec l'accord du supérieur. Donc c'est aussi réglementé au Canton.

M. Daniel Brélaz, syndic: – Selon la formulation proposée par la commission, l'accompagnement ne serait pas facultatif, mais obligatoire s'il est demandé.

La Municipalité se rallie, si c'est la version de la commission, au sous-amendement Dolivo. En effet, c'est ce qui a été dit, sinon écrit, en commission. La Municipalité préfère néanmoins un système à deux étages, qui n'utilise la grosse artillerie qu'en cas de problème. Les entretiens de collaboration peuvent, et devraient normalement, se dérouler dans un esprit positif. C'est pourquoi elle soutient l'amendement déposé par M^{me} Bergmann.

Le président : – La discussion se poursuit. Elle n'est plus demandée, elle est close. Nous passons au vote de cet article 59. Premier alinéa inchangé. Je vous le fais voter. M^{mes} et MM. les conseillers qui acceptent l'alinéa 1 de l'article 59 le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? Avec un avis contraire et une abstention, vous avez accepté l'alinéa 1 de cet article 59.

Nous passons à l'alinéa 2, qui fait l'objet d'un amendement. Cet amendement était affiché tout à l'heure. Comme il a un complément, je vous le relis :

Amendement
Article 59

Al. 2 – L'évaluation des prestations du fonctionnaire est réalisée annuellement lors d'un entretien de collaboration, elle est consignée dans un formulaire signé par le fonctionnaire et le supérieur hiérarchique.

J'oppose cet amendement à l'autre conclusion. Votent oui celles et ceux qui sont favorables à cet amendement, votent non ceux qui veulent maintenir l'ancien texte. M^{mes} et MM. les conseillers qui acceptent cet amendement le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? Avec une quinzaine d'avis contraires et cinq abstentions, vous avez accepté l'amendement à cet alinéa 2, complété tel que présenté.

Nous passons à l'alinéa 3.

Discussion

M^{me} Sylvianne Bergmann (Les Verts) : – L'ajout à cet alinéa 2, qui était d'ailleurs voté, c'est ce qui figure dans les directives. Cela n'a rien de nouveau. Quant à l'alinéa 3, il est repris des directives administratives de la Commune de Lausanne.

Le président : – Merci de ces précisions. En l'état, l'alinéa 3 deviendra l'alinéa 4, mais nous avons un alinéa 3 nouveau, proposé par votre amendement, qui est :

Amendement
Al. 3 (nouveau)

Le fonctionnaire peut demander un temps de réflexion de trois jours avant de signer le formulaire.

M^{mes} et MM. les conseillers qui acceptent l'alinéa 3 nouveau tel que proposé le manifestent par un lever de main.

Merci. Avis contraires? Abstentions? Avec une vingtaine d'abstentions et deux avis contraires, vous avez accepté cet alinéa 3 nouveau.

Nous arrivons à l'alinéa 4, ancien alinéa 3. Madame la rapportrice, je vous demande les déterminations de la commission.

M^{me} Thérèse de Meuron (LE), rapportrice : – La commission a accepté l'amendement par 8 voix contre 1 et 1 abstention.

Le président : – Nous allons, dans un premier temps, opposer cette conclusion amendée par la commission avec la même conclusion à laquelle figure un sous-amendement Dolivo :

Amendement

*Il peut se faire accompagner par un représentant des syndicats ou des associations professionnelles, par le responsable en ressources humaines de son service ou un collaborateur du Service du personnel. **L'accompagnant n'intervient pas.*** »

Ajouter «L'accompagnant n'intervient pas» est la seule modification par rapport à la conclusion présentée par la commission.

Discussion

M. Daniel Brélaz, syndic : – Monsieur le Président, excusez-moi d'intervenir. Je sens un certain flou dans la salle. Pour que tout le monde soit au clair, il faut expliquer que vous clarifiez la version de la commission en ajoutant le sous-amendement Dolivo, que vous opposerez à la version de M^{me} Bergmann lors du vote final.

Le président : – M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui acceptent le sous-amendement de M. Dolivo votent oui. Votent non ceux qui acceptent le texte voté par la commission. M^{mes} et MM. les conseillers qui acceptent la conclusion avec le sous-amendement Dolivo le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? Avec trois avis contraires et cinq abstentions, vous avez accepté le sous-amendement de M. Dolivo.

Nous opposons maintenant le texte avec ce sous-amendement à l'amendement proposé par M^{me} Bergmann, qui devient l'alinéa 4.

Amendement

*Al. 4 – S'il y a conflit ou désaccord quant au contenu de ce formulaire, le fonctionnaire peut solliciter un deuxième entretien de collaboration et se faire accompagner par le répondant en ressources humaines de son service, un collaborateur du Service du personnel, un représentant des associations professionnelles ou des syndicats. **L'accompagnant n'intervient pas.***

Votent oui celles et ceux qui acceptent l'amendement formulé par M^{me} Bergmann, votent non ceux qui soutiennent la conclusion sous-amendée de la commission. M^{mes} et MM. les conseillers qui acceptent l'amendement Bergmann, le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires ? Abstentions ? Avec deux abstentions, et à une courte majorité, vous avez accepté d'introduire l'alinéa 4 proposé par M^{me} Bergmann.

Nous faisons une contre-épreuve électronique de cet alinéa 4. Je rappelle avant d'ouvrir le vote : votent oui ceux qui acceptent l'amendement proposé par M^{me} Bergmann et votent non ceux qui soutiennent la version de la commission et son sous-amendement. C'est clair ? («Oui», *s'exclame la salle.*)

(Le vote est ouvert, puis clos.)

Par 38 oui, 32 non et 1 abstention, vous avez soutenu l'amendement proposé par M^{me} Bergmann.

Je passe à la suite.

Article 62

Discussion ouverte. Pas demandée, close. Je vous fais voter. M^{mes} et MM. les conseillers qui acceptent l'article 62 le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires ? Abstentions ? Avec un avis contraire et une abstention, vous avez accepté l'article 62.

Article 69

Discussion ouverte.

Discussion

M. Nicolas Gillard (LE) : – Je suis navré de vous demander encore un peu d'attention et de concentration pour aborder un sujet qui me semble important et qui m'avait un peu échappé lors des travaux assez longs de notre commission. Je vais déposer deux amendements à cet article, dont je vous précise tout de suite qu'ils visent à aller exactement dans le sens que M. le syndic a défendu jusqu'à présent avec succès, c'est-à-dire de faire de ce préavis un préavis équilibré. Je m'explique.

La disposition dans son état actuel prévoit ce qui suit à l'alinéa 2 : «*S'il n'est pas possible de trouver dans l'Administration un autre poste, ou si l'intéressé refuse le poste offert – je parle bien d'un poste avec une garantie du traitement – , il est licencié moyennant un préavis donné au moins six mois à l'avance pour la fin d'un mois. Dans ce cas, la personne, excepté les auxiliaires, a droit à une indemnité égale à : [...]*». Notre groupe, les Libéraux, les Radicaux et le PDC, après avoir également examiné les autres dispositions à Genève, à Fribourg, à Neuchâtel, dans le Jura, estime totalement inadmissible – c'est pour ça qu'un toilettage peut être utile dans un sens comme dans l'autre – qu'une personne qui a refusé un poste à traitement égal soit, de manière générale – nous proposons des cas particuliers – mise au bénéfice d'une indemnité.

Les cas particuliers, ce sont les gens qui ont atteint l'âge de 50 ou de 55 ans, à qui il nous paraît absolument logique de ne pas pouvoir imposer un changement sans au moins une indemnité de départ, qui est à peu près celle proposée par le projet. Ils ont le droit de refuser un changement de poste après une longue carrière au sein de l'Administration.

A ma connaissance, il n'existe pas d'exemple en Suisse d'une Administration publique prévoyant dans son règlement que si quelqu'un refuse un poste, à salaire égal, il a non seulement un préavis de six mois – un préavis assez long que personnellement je ne conteste pas – mais a en plus droit à des indemnités de licenciement.

Voici pourquoi les deux amendements sont nécessaires pour réformer et pour équilibrer ce projet. Cette nouvelle disposition de l'article 69 est très favorable aux employés de la Ville de Lausanne.

L'alinéa 2 n'est modifié que dans son premier paragraphe : le pan de phrase «*si l'intéressé refuse le poste offert...*» serait supprimé, le reste est inchangé. Seraient maintenus les trois mois de traitement si les rapports de travail ont duré moins de cinq ans, les cinq mois si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, mais moins de huit ans révolus et les six mois au-delà. En outre, une indemnité supplémentaire est allouée, égale à deux mois de salaire dès 50 ans révolus, etc. La seule modification, c'est de ne pas accorder d'indemnités à quelqu'un qui, à salaire égal, refuse le poste qui lui est proposé.

M. le syndic a parlé d'image du personnel de l'Administration lausannoise. J'en appelle sérieusement à votre responsabilité du côté gauche de l'hémicycle. Nous sommes face à une aberration en droit du travail et en droit du reclassement. Quelqu'un qui refuse un poste à salaire égal n'a pas, sauf circonstances particulières, à être en plus au bénéfice d'indemnités de départ.

Pour compenser le cas particulier des gens qui ont atteint l'âge de 50 ou de 55 ans et à qui, estime le groupe Lausanne-Ensemble, par justice sociale, on ne peut pas imposer à sec une modification du poste de travail et que l'on ne peut pas licencier sans indemnités, je vous propose un alinéa 3 nouveau, qui traite spécialement le cas où l'intéressé âgé de 50 ou de 55 ans refuse le poste. Dans ce cas, on lui consent l'indemnité prévue.

M. Roland Ostermann (Les Verts) : – Dans cet article, les durées et les âges sont toujours assortis du qualificatif «révolus». On pourrait estimer qu'il s'agit là d'une précision bienvenue. Elle peut néanmoins avoir un effet pervers, car c'est le seul article où elle est apportée. Donc, par défaut, certains juristes mandatés pourraient exploiter la faille pour que l'interprétation d'autres articles se révèle plus favorable à leurs clients. C'est évident ici pour la durée des rapports de travail. Pour les âges, c'est également le seul article où l'on parle d'années révolues. Mais ici, on peut nuancer puisque la précision sert à fixer le moment où l'âge doit

avoir été atteint, soit avant l'échéance du délai de résiliation du contrat. On admettra donc que le terme sous-entendu partout ailleurs soit explicité ici pour des raisons rédactionnelles. Mais ce n'est pas le cas pour la durée des rapports de travail. Ou bien la précision est indispensable et on l'apporte partout, ou elle va de soi, et sa mention est superflue partout. Je pars de ce dernier point de vue et vous propose donc l'amendement qui consiste à supprimer «révolus» dans deux alinéas de l'article 69. Je vous propose en outre ce que je crois être une amélioration du style dans la dernière phrase. J'aime bien laisser pousser l'herbe, mais je pense judicieux de la couper sous les pieds des juristes.

Amendement

Art. 69

¹ *Inchangé*

² (...)

- *trois mois de traitement si les rapports de travail ont duré moins de cinq ans ;*
- *cinq mois si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, mais moins de huit ans ;*
- *six mois au-delà.*

En outre, il est alloué une indemnité supplémentaire égale à deux mois de salaire dès 50 ans, de six mois dès 55 ans, révolus avant l'échéance du délai de résiliation du contrat.

Le président : – La discussion se poursuit. Elle n'est plus demandée, elle est close.

M. Daniel Brélaz, syndic : – A ma connaissance, le problème soulevé par M. Gillard n'a été traité sous cet angle ni en commission ni dans le groupe de travail avec les syndicats. Je ne peux donc pas donner une position qui ressortirait de ces différents travaux et je laisse le choix à l'appréciation de chacun.

Discussion

M. Pierre-Yves Oppikofer (AGT) : – Je propose d'accepter les modifications de l'article 69 prévues dans le préavis et selon les recommandations de la commission et de refuser l'amendement de M. Gillard pour les raisons suivantes.

Le refus d'un poste offert peut avoir de très bonnes raisons. Le critère du salaire n'est pas le seul. Les personnes ne travaillent pas seulement pour toucher un salaire à la fin du mois, elles travaillent pour réaliser une activité dans laquelle elles se plaisent, dans laquelle elles peuvent pratiquer ce qu'elles ont appris et partager leur expérience avec leurs collègues. Changer une personne de place de travail parce que son poste est supprimé, même si on lui offre un salaire équivalent ne signifie pas que le nouveau poste est équivalent sous les autres aspects. Il peut ne pas l'être du point de vue des qualifications, de l'expérience, cela peut être une voie de garage ou un poste dans un service où il y a une mauvaise ambiance, etc. Tous les cas de figure sont imaginables qui font qu'une personne peut légitimement

refuser un poste offert. D'autre part, supprimer cette phrase, « Si l'intéressé refuse le poste offert... » pour les personnes qui doivent subir une suppression de poste, serait ouvrir la porte à l'offre de postes qui n'en seraient pas vraiment, permettant ensuite de soutenir que la personne n'est pas victime d'une suppression de poste, puisqu'on lui en a retrouvé un autre. Il s'agirait en fait d'un poste alibi et non d'une vraie place de travail correspondant non seulement au vœu de la personne mais à ses capacités et à ses compétences. Pour cette raison, je propose de maintenir l'alinéa 2 tel qu'il est proposé au Conseil communal.

M. Nicolas Gillard (LE) : – Monsieur Oppikofer, je vous comprends bien. Le projet d'amendement que nous déposons ne vise pas à sanctionner la personne qui refuse le poste : les six mois de préavis sont maintenus, ce qui est une période applicable quelle que soit la durée antérieure des rapports de travail. Ce n'est pas excessivement généreux, cela me paraît normal s'il y a une suppression de poste, donc il n'y a absolument aucune sanction.

Pour les cas que vous évoquez, où la relation de travail a été longue, c'est-à-dire en fin de carrière, des indemnités sont même proposées dans l'amendement. C'est l'alinéa 3. Simplement, on ne peut pas soutenir que des indemnités, à situation égale entre les différentes Administrations de ce pays avec des comparaisons au privé, soient versées à quelqu'un qui refuse un poste acceptable les trois quarts du temps, ou même à 90 %. Je ne nie pas qu'il puisse y avoir de bonnes raisons de refuser. Mais un employé de la Ville de Lausanne – et vous en êtes la preuve vivante ce soir – n'est pas soumis *manu militari* à son employeur. S'il fait le choix de ne pas accepter le poste, il prend aussi sa responsabilité. C'est la raison du dépôt de cet amendement.

Le président : – La discussion se poursuit. Elle n'est plus demandée, elle est close. Nous allons voter cet article 69. D'abord l'alinéa 1, sans changement. M^{mes} et MM les conseillers communaux qui acceptent l'alinéa 1 de cet article 69 le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires ? Abstentions ? Avec deux abstentions, sans avis contraire, vous avez accepté l'alinéa 1 de l'article 69.

Nous passons à l'alinéa 2. Je vous fais voter tout d'abord l'amendement de M. Ostermann, où il s'agit de supprimer dans l'article voté par la commission, en trois endroits, le terme «révolus». Votent oui celles et ceux qui souhaitent cette suppression et votent non ceux qui sont favorables à l'article proposé par la commission. M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui acceptent l'amendement proposé par M. Ostermann le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires ? Abstentions ? Avec une dizaine d'abstentions et trois avis contraires, vous avez accepté que le terme «révolus» soit supprimé dans l'article présenté par la commission.

Nous en venons au deuxième amendement, la modification de la première partie du corps du texte de l'alinéa 2. J'oppose ce texte à « S'il n'est pas possible de trouver dans

l'Administration un autre poste ou si l'intéressé refuse le poste offert, il est licencié moyennant un préavis donné au moins six mois à l'avance pour la fin d'un mois... » La suite de l'article ne change pas, c'est celui amendé maintenant.

Pour cette première partie de l'alinéa 2, je vais opposer l'amendement proposé par M. Gillard à la conclusion votée par la commission. Nous votons électroniquement. Votent oui celles et ceux qui acceptent...

(Hésitations, concertations, rumeurs.)

(Le vote est ouvert, puis clos.)

Par 31 oui, 30 non et 4 abstentions, vous avez accepté l'amendement proposé par M. Gillard.

Je passe au troisième alinéa, nouveau.

Amendement

Article 69

Al. 3 nouveau

Si l'intéressé refuse le poste proposé, il est licencié moyennant un préavis donné au moins six mois à l'avance pour la fin d'un mois et a droit à une indemnité égale à deux mois de traitement dès 50 ans révolus, de six mois dès 55 ans révolus.

M. Jean-Michel Dolivo (AGT) : – Je demande le vote nominal sur ce point.

Le président : – Merci. La discussion se poursuit.

Discussion

M. Jacques-Etienne Rastorfer (Soc.) : – Je trouve qu'il y a une certaine confusion dans les votes. Il me semble que ce deuxième amendement vient compléter l'amendement précédent. Je ne comprends pas qu'on les vote successivement. Le premier amendement a en effet déjà été présenté, donc nous avons connaissance de l'entier. Mais imaginez maintenant que nous refusions le deuxième. Tout le vote précédent, qui ne pouvait se comprendre qu'avec cet amendement, tombe. Je ne comprends pas qu'on ne vote pas ces deux parties solidairement l'une de l'autre. Parce que je suis sûr qu'il ne s'agit pas d'un piège, dans l'esprit de M. Gillard, mais de deux parties solidaires l'une de l'autre. Il me semble que c'est le même vote qui devrait intervenir.

M. Daniel Brélaz, syndic : – Le vote ayant supprimé à une voix de majorité, tout à l'heure, la notion de gens qui n'acceptent pas le poste de travail, nous avons ici, paradoxalement, un rattrapage. Puisque une personne âgée de plus de 55 ans a quand même les six mois. Mais c'est vrai que cela forme un tout. En tout cas, je conseille aux gens qui étaient dans les 30 refus tout à l'heure de voter cet amendement, parce que ce serait pire si on ne précisait pas ce droit, pour les plus de 55 ans.

M. Jacques-Etienne Rastorfer (Soc.) : – Excusez-moi de reprendre la parole, mais il me semble qu'il ne faut pas être dans des rattrapages de problèmes induits par des erreurs de procédure. Certaines personnes devant moi disaient leur incompréhension de ce sur quoi on votait. Je trouve assez bizarre qu'on décide de cette façon avec deux votes successifs sur deux alinéas solidaires.

Cela dit, on peut aussi considérer que les choses ont été faites. Ce serait assez désagréable si les choses étaient remises en ordre par d'autres moyens, après le vote final sur cet objet. Je souhaite que nous ayons un vote qui corresponde à ce que les gens peuvent comprendre. Et que lorsqu'ils s'interrogent sur ce qu'ils sont en train de voter, on ne laisse pas courir la procédure pour se trouver, comme cela a été le cas la séance précédente, avec des conseillers qui ne votent pas.

M. Serge Segura (LE) : – Contrairement à ce que dit M. Rastorfer, l'amendement est bien découpé en deux parties relativement indépendantes l'une de l'autre. L'une porte sur l'indemnité en cas de refus de poste, et maintenant il s'agit d'un complément. Cet amendement ne peut pas vivre sans l'autre, mais le premier peut vivre sans celui-ci. Je vous encourage à le voter, parce que notre intention est que les deux soient couplés. Je ne vois pas où est l'erreur de procédure. A notre sens, le premier amendement était la prémisse. Le deuxième n'aurait pas eu de sens si le premier n'avait pas été voté, c'est un fait, mais pas l'inverse.

M. Alain Hubler (AGT) : – Au sens de l'article 84, je demande le renvoi de la votation. Nous commençons à être fatigués, à dire des sottises et à en faire peut-être. C'est important. Je dépose donc une motion d'ordre pour le renvoi de ce vote à la prochaine fois.

Le président : – Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux, je suis en présence d'une demande de renvoi du vote. J'ouvre la discussion sur cette motion d'ordre.

Discussion

M^{me} Françoise Longchamp (LE) : – Nous avons déjà un tel retard dans l'ordre du jour de notre Conseil que je demande de poursuivre la discussion et le vote sur ce point afin de ne pas devoir recommencer la prochaine fois.

M. Nicolas Gillard (LE) : – M. Hubler a oublié les bonnes séances que nous faisons jusqu'à il y a un an et demi ou deux ans. Il n'était pas rare que nous siégions au-delà de 23 h 30. Je propose d'aller au bout de ce préavis, nous y sommes presque.

M. Daniel Brélaz, syndic : – Ce qui s'est passé à cet article me fait un peu souci. C'est typiquement un cas, vu la confusion de la discussion, qui pourrait inciter à des recours. Je comprends aussi que ceux qui ont gagné le premier vote ne veulent pas le remettre en question dans un vote global. J'espère que cet aspect ne jouera pas devant d'autres

instances. Parce qu'avec toute la confusion exprimée dans cette salle au moment du vote, il y a probablement matière, hélas. Je ne donne pas de conseils au président, c'est lui qui décide s'il veut faire revoter le tout ou pas.

En ce qui concerne, en revanche, la proposition qui vient de nous être faite, en admettant que le président ne demande pas de refaire un vote global, il s'agit simplement d'un complément pour rendre la disposition moins dure. Ensuite, si d'aucuns veulent saisir d'autres instances, ils pourront le faire.

Une fois ceci voté, il ne restera qu'à adopter les conclusions. Celles-ci devraient toutes être acceptées, parce que cela correspond à vos votes jusqu'à présent, si on admet qu'on ne vote pas à la fois pour une disposition et contre l'acceptation de cette disposition dans les réponses aux motions et règlements. Donc c'est rapide.

M. Alain Hubler (AGT): – Monsieur le Président, je ne comprends pas pourquoi vous ouvrez la discussion sur le renvoi. Si dix conseillers communaux l'acceptent, l'objet est reporté à notre prochaine séance.

(Rumeurs.)

M. Jean-Michel Dolivo (AGT): – La même remarque: l'application de l'article 84, Monsieur le Président.

Le président: – Article 84: est-ce que dix membres demandent le report du vote à la prochaine séance? Ce sera le cas. Nous terminons ici. Nous reprendrons avec l'article 69 lors de notre prochaine séance.

Le président: – Merci de votre attention, bonne fin de soirée et bonne rentrée chez vous.

La séance est levée à 23 h 30.

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