

Bulletin du

Conseil communal

Lausanne

N° 14/II

Séance du mardi 13 avril 2010, seconde partie

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

Sommaire

Ordre du jour (voir bulletin N° 14/I, p. 445)	
Ouverture de la séance	504

Interpellation :

«La Direction de la sécurité sociale et de l'environnement a-t-elle oublié que la qualité des rapports sociaux entre hiérarchie et collaborateurs d'une administration fait partie du <i>développement durable</i> ?» (M. Charles-Denis Perrin et consorts)	
<i>Réponse polycopiée de la Municipalité</i> (M. Jean-Christophe Bourquin)	504
<i>Discussion</i>	506

Motion :

Demande d'étude par la Municipalité d'un dispositif de signalement, d'encadrement, de coercition (dissuasion et interdiction) de l'aumône auprès d'enfants qui s'adonnent à la mendicité ou exercent des travaux illégaux en ville de Lausanne (M. Cédric Fracheboud). <i>Développement polycopié</i>	517
<i>Discussion préalable</i>	517

Postulats :

1. «Comment mieux faire connaître les produits du terroir des domaines communaux?» (M ^{me} Françoise Longchamp et consorts). <i>Rapport polycopié</i> de M. Jean Tschopp (Soc.), rapporteur.	513
<i>Discussion</i>	514
2. «Sensibilisation au français pour les enfants préscolaires allophones afin de faciliter leur intégration au cycle initial» (M ^{me} Florence Germond). <i>Rapport polycopié</i> de M ^{me} Andrea Egli (AGT), rapportrice . . .	515
<i>Discussion</i>	516

Séance

du mardi 13 avril 2010, seconde partie

Membres absents excusés : M^{me} Marie Deveaud, M. Albert Graf, M. Olivier Martin, M. Stéphane Michel, M. Johan Pain, M. Vincent Rossi, M. Francisco Ruiz Vazquez, M^{me} Elisabeth Wermelinger, M^{me} Magali Zuercher.

Membres absents non excusés : M. Jean-Michel Dolivo, M. Xavier de Haller, M. Pierre-Antoine Hildbrand, M. Gilles Meystre, M. Thomas Schlachter, M^{me} Myriam Tétaz, M^{me} Elena Torriani.

Membres présents	84
Membres absents excusés	9
Membres absents non excusés	7
Effectif actuel	100

A 21 h 30, à l'Hôtel de Ville.

Le président : – Mesdames et Messieurs, nous reprenons le cours de notre séance. Avant de traiter de l'interpellation urgente de M. Charles-Denis Perrin, je dois vous poser une question tout à fait importante, parce que j'ai entendu de nombreuses réclamations. Elle concerne la collation de la pause. (*Exclamations. Rumeurs.*) Nous examinerons la possibilité de revenir à l'ancienne formule pour nos prochaines séances. Nous ne sommes plus à la saison des soupes, donc la question du prix ne sera plus déterminante. L'ancien fournisseur était nettement meilleur. Merci, c'est l'avis que je voulais entendre pour la suite de nos travaux.

Je reviens à notre ordre du jour et je prends le point INT25. J'appelle à cette tribune M. Charles-Denis Perrin pour entendre la réponse à son interpellation urgente.

Interpellation urgente de M. Charles-Denis Perrin et consorts : « La Direction de la sécurité sociale et de l'environnement a-t-elle oublié que la qualité des rapports sociaux entre hiérarchie et collaborateurs d'une administration fait partie du développement durable ? »¹

Réponse photocopiee de la Municipalité

M. Jean-Christophe Bourquin, municipal, directeur de la Sécurité sociale et de l'Environnement : – (*Lit la réponse municipale.*) Au préalable, il importe de souligner que M. l'interpellateur fait état d'une communication du

syndicat des Services publics (SSP), diffusée à l'ensemble du personnel. Si cette communication comporte un grand nombre de détails, il faut souligner que le SSP, questionné par la délégation municipale aux affaires du personnel sur le service dans lequel se seraient passés les agissements décrits, a refusé de donner cette information. Celle-ci aurait pourtant permis à la Municipalité d'investiguer les faits, d'établir leur véracité et, le cas échéant, d'intervenir pour mettre fin à ces pratiques.

En se fondant sur des principes généraux, faute de disposer d'un cas précis, le syndic a répondu au SSP de la manière suivante :

« La surveillance d'un collaborateur par un ou plusieurs collègues de travail n'est pas une méthode de gestion du personnel autorisée et utilisée à la Ville de Lausanne. (...) »

La Municipalité et le service du personnel ne sont nullement au courant de ce genre de pratiques. Si tel avait été le cas, le SPEL aurait immédiatement réagi en rendant attentif le service concerné de l'illégalité de cette pratique et en le sommant d'y mettre fin. »

La communication du SSP, retranscrite par M. l'interpellateur, indique que ce cas concerne une affaire de licenciement, qui « fait l'objet d'une procédure judiciaire en cours ». Suivant une pratique constante de protection des personnes, la Municipalité ne communique pas sur des cas pendants devant la justice. Cela dit et afin de dissiper tout soupçon, la Municipalité tient à informer le Conseil communal qu'aucune procédure judiciaire impliquant le Service social ou sa hiérarchie dans une affaire de licenciement n'est en cours. Dès lors, les questions de M. l'interpellateur ne laissent pas de surprendre la Municipalité.

En effet, contrairement à ce qui est écrit après les deux premières questions, la Direction de la sécurité sociale et de l'environnement ne vit pas « une mutation importante » et n'est pas en passe de changer assez fondamentalement son organisation. La seule mutation en cours à la DSSE concerne le rapprochement entre le Service des parcs et promenades et celui des forêts, domaines et vignobles. Le Conseil communal a été informé de cette procédure, qui ne se traduira d'ailleurs dans les faits qu'au début de la prochaine législature, en juillet 2011, avec la création d'un grand service du patrimoine vert lausannois, dont la direction de rattachement reste à définir. La DSSE continuera, jusqu'à la fin de la législature, de compter les quatre services actuels, il n'est pas dans l'intention de la Municipalité de changer cet état de fait.

¹BCC 2009-2010, T. II (N° 11/I), pp. 247 ss.; *idem*, T. II (N° 12/II), pp. 348 ss.

Dans ce contexte, un bon nombre de questions de M. l'interpellateur sont difficilement compréhensibles pour la Municipalité, qui ne voit pas ce que seraient des «incertitudes liées au changement» ou «la peur de faire l'objet d'investigations secrètes ou cachées» et encore moins en quoi «le climat de travail au sein de la direction peut être difficile par les temps qui courent». En effet, aucun élément tangible (communication des associations du personnel, contacts avec la cellule ARC, courriers d'employés de la DSSE) porté à la connaissance de la Municipalité ne vient étayer les affirmations de M. l'interpellateur. Elle regrette que le soupçon soit ainsi porté publiquement, sans preuve à l'appui, sur les employés et les cadres de toute une direction. Elle réaffirme ici qu'en présence d'allégations étayées et de production de faits concrets, elle aurait immédiatement pris les mesures nécessaires pour mettre fin à une situation inadmissible.

La Municipalité constate que certaines des questions de M. l'interpellateur concernent le SSL ou y font allusion. On l'a vu, ce service ne saurait être impliqué par les faits allégués par le syndicat des Services publics. En regrettant cette mise en cause sans preuves, la Municipalité répondra cependant à ces questions en fonction de la situation du Service social.

1. La Municipalité confirme-t-elle qu'une plainte a été déposée pour les motifs évoqués ci-dessus ?

Aucune plainte n'a été déposée contre la Ville de Lausanne pour les motifs évoqués ci-dessus.

2. Ne doutant pas qu'elle n'était pas au courant de ces agissements, peut-elle cependant nous dire ce que ces personnes risquent comme sanction si les faits sont avérés

a) à l'encontre de celles ou ceux qui ont établi (sic) ces rapports ?

b) à l'encontre de (sic) celles ou ceux qui les ont commandés ?

Aucun élément d'information n'a permis à la Municipalité de vérifier si ces faits étaient avérés. Sur ce qui est du principe général, voir ci-dessus la réponse faite par le syndic au SSP. Le Conseil communal a, lors d'une récente révision du Règlement du personnel de l'Administration communale (RPAC), abrogé l'arsenal de sanctions graduées qui s'y trouvait. Aujourd'hui, lorsqu'un employé contrevient aux devoirs de sa charge, il est mis en demeure de cesser son comportement. La mise en demeure peut être orale ou écrite (mise en demeure formelle). Dans les cas graves, la mise en demeure peut être assortie d'une menace de licenciement. Cette mise en demeure est prononcée après une audition, menée par le chef de service concerné ou un membre de la Municipalité, audition à laquelle l'employé peut être accompagné par un tiers de son choix. Le cas échéant, le licenciement immédiat reste possible, après audition par un membre de la Municipalité (cf. art. 71 et ss. du RPAC).

3. La Municipalité peut-elle nous dire ou nous rappeler au préalable le sens qu'elle donne aux mots :

a) *Communication*

b) *Information*

c) *Participation*

d) *Démarche participative*

La Municipalité peine à comprendre le sens de cette question. Elle peut néanmoins donner les éléments de réponse suivants, en pensant à la pratique en vigueur au sein de l'Administration communale :

a) *Communication* : diffusion au personnel d'information à propos de décisions, de nouvelles normes concernant son travail ou son statut ;

b) *Information* : le contenu de la communication ;

c) *Participation* : implication du personnel dans le processus de décision, en général lors de la préparation de la décision ou du préavis ;

d) *Démarche participative* : mode opératoire de la participation.

4. La Municipalité a souvent annoncé qu'il lui était important que la population lausannoise puisse être associée à une démarche participative pour concevoir le développement durable de la ville, que cela faisait partie du développement durable d'une communauté; peut-elle nous dire pourquoi la réorganisation de la Direction de la sécurité sociale et de l'environnement n'a pas suivi une telle démarche dès le début ?

Aucune réorganisation de la Direction de la sécurité sociale et de l'environnement n'est en cours. La Municipalité ne voit pas en outre comment il serait pratiquement possible d'associer la population lausannoise à une réorganisation de l'une de ses directions ou de son Administration. Pour mémoire, toute réorganisation de l'Administration est de compétence municipale.

5. Quelles mesures a-t-elle prises pour répondre aux demandes des collaborateurs, des associations professionnelles et des syndicats d'être mieux associés aux projets d'organisation ou de déménagement ?

Il n'y a ni projet de réorganisation, ni projet de déménagement au niveau de la Direction de la sécurité sociale et de l'environnement. Aucune demande du genre de celles décrites par M. l'interpellateur n'est parvenue à la Municipalité.

Si cette question concernait le Service social, la Municipalité pourrait rappeler que la réorganisation de ce service a fait l'objet de consultations préalables sur son principe, puis d'une démarche participative sur ses modalités. Des séances plénières, réunissant l'ensemble des employés du service, ont été organisées. Plus de cinquante collaboratrices et collaborateurs auront été associés directement au changement, notamment dans le cadre des équipes de projet. Il est

d'ores et déjà prévu par ailleurs que, dès le 15 mars 2010, tous les collaborateurs et collaboratrices du service pourront en tout temps faire part de leurs observations et avancer des propositions d'améliorations concernant les directives et les procédures en vigueur (le site intranet du SSL a été revu à cet effet). Enfin, le chef de service rencontre régulièrement les organisations du personnel et se déclare intéressé, auprès d'elles, à toute proposition d'amélioration.

6. Pense-t-elle que les personnes concernées par les changements en cours et qui vivent incertitude et stress au quotidien sont satisfaites de la manière dont ces projets de changements sont menés actuellement ?

Pour autant que cette question concerne la réorganisation du SSL, la Municipalité est consciente des conditions difficiles dans lesquelles elle se déroule.

Ces difficultés sont dues en partie à la problématique des locaux. Suite au refus du Conseil communal d'autoriser le regroupement des unités dispersées du Service social sur un seul site, un certain nombre d'engagements de personnel n'ont pu être effectués (faute de place), ce qui a créé une surcharge pour le personnel en place. Le déménagement partiel dans des locaux à la rue du Maupas s'est fait dans des circonstances difficiles. En effet, l'urgence de libérer des locaux pour accueillir les nouveaux collaborateurs nécessaires à la mise en œuvre de la réorganisation du SSL a contraint les équipes à emménager avant même que les travaux d'aménagement soient entièrement terminés. Ainsi, certaines réunions des unités de la rue du Maupas ont dû se tenir dans le bistrot voisin, simplement pour que les collaborateurs puissent s'entendre.

A cette problématique vient s'ajouter l'augmentation de la demande d'aide sociale, en raison de la crise économique et de l'augmentation du chômage.

Cela dit, tout changement induit des craintes ou des préoccupations qu'il convient de prendre en compte dans toute la mesure du possible, mais qu'il n'est pas toujours possible de surmonter. Tout est mis en œuvre, cependant, pour que chacune et chacun soit bien informé. Ainsi la réorganisation du SSL a-t-elle déjà fait l'objet de trois lettres de nouvelles très complètes destinées au personnel, ainsi que de rencontres d'information. Le chef de service a rencontré plus de septante collaborateurs en entretien individuel afin de s'informer de leurs préoccupations et de répondre à leurs questions. Un forum intranet sur lequel chacun peut poser ses questions ou faire part de ses observations a par ailleurs été ouvert. Enfin, le Service de prévoyance et d'aide sociales de l'Etat de Vaud a également diffusé des informations qui ont été transmises à l'ensemble du personnel.

7. Comment la Municipalité explique-t-elle l'augmentation de l'absentéisme et de la rotation du personnel qui frappe le SSL depuis quelque temps ?

L'absentéisme au SSL n'a pas connu d'augmentation ces dernières années, sauf en 2009, où le nombre de jours d'ab-

sence par collaborateur a augmenté en raison de quelques situations particulières (maladies de longue durée). Il convient aussi de préciser que le logiciel PeopleSoft tend à exagérer le taux d'absence des services qui comptent une proportion importante de personnel à temps partiel (et le SSL compte 60% de personnel à temps partiel). Cela étant, le SSL a effectivement un taux d'absence important lié pour partie au moins à la surcharge de travail. La réorganisation du SSL doit précisément contribuer à améliorer cette situation. En outre, le service participera dès cette année à une démarche du Service du personnel de la Ville tendant à prévenir les absences et à favoriser la reprise d'activité.

Le taux de rotation 2009 a retrouvé, quant à lui, le niveau de 2006. Les répondants en ressources humaines ont un entretien avec chacune des personnes qui quittent le service. Chaque année, une analyse des motifs des départs est faite. Ainsi, dix-neuf personnes ont quitté le SSL en 2009, quinze d'entre elles ayant démissionné, les quatre autres sont parties à la retraite. Les raisons des démissions sont le déménagement ou la recherche d'un emploi plus proche du domicile dans trois cas, une perte d'intérêt pour le poste ou la volonté de changer de métier dans trois cas, une insatisfaction quant à la rémunération dans deux cas, la surcharge de travail dans deux cas, des difficultés de relation avec un collègue ou un supérieur dans deux cas, un désaccord avec le management du service dans un cas. Les deux dernières démissions n'ont pas été motivées clairement.

8. La Municipalité peut-elle nous dire si elle entend prendre des mesures complémentaires pour que la « bascule » vers la nouvelle organisation qui aura lieu le 1^{er} avril prochain soit un succès et nous décrire lesquelles elle entend mettre en œuvre ?

Apparemment, cette question concerne à nouveau le Service social. La Municipalité n'entend pas prendre de mesures complémentaires concernant la bascule vers la nouvelle organisation du SSL. Cette mutation commencera le 15 mars et se terminera le 15 avril. Elle a fait l'objet d'une planification détaillée à laquelle tous les cadres du service concernés ont été associés ainsi que d'une entente avec le Service de prévoyance et d'aide sociales de l'Etat de Vaud. Pour les mesures d'information au personnel, voir ci-dessus.

Cette réponse a été adoptée par la Municipalité au début du mois de mars. Je me permettrai d'ajouter que le processus de réforme du Service social, et pas de la Direction de la sécurité sociale et de l'environnement, se déroule de manière positive. Cela implique une surcharge pour un certain nombre d'employés, mais le travail se fait de manière adéquate, les gens sont satisfaits de la manière dont les choses se passent.

Discussion

M. Pierre-Yves Oppikofer (AGT): – Je déclare mes intérêts : je suis secrétaire du syndicat des Services publics et, à ce titre, j'interviens dans le cadre de l'Administration communale lausannoise.

Je voudrais répondre à la réponse de la Municipalité. Pas sur tous les points qui concernent l'interpellation urgente de M. Perrin, mais sur un aspect de cette réponse, au premier paragraphe. Il s'agit de la communication faite par le SSP à l'ensemble du personnel et de sa démarche auprès de la Municipalité pour lui demander de prendre position sur l'existence ou non de la surveillance d'un collaborateur par des collègues sur son lieu de travail.

L'étonnant, dans la réponse de la Municipalité, est qu'elle prétend ne pas savoir à quoi se réfère la demande du SSP (tout en affirmant ne pas tolérer ce genre de méthodes et que si elle était au courant, elle prendrait immédiatement des mesures pour les faire cesser).

Or celui-ci n'est pas intervenu parce qu'il a eu subitement l'idée de soulever ce problème dans l'abstrait, mais bien parce qu'un cas précis, concret, s'est produit.

Je suis d'accord avec la Municipalité sur deux points. D'abord lorsqu'elle dit qu'elle ne veut pas communiquer sur les affaires en cours. Nous ne le voulons pas non plus. Nous sommes aussi d'accord sur le fait que l'événement n'est pas survenu au Service social de Lausanne, mais dans un autre service. En revanche, lorsque la Municipalité affirme ne pas savoir de quelle affaire il s'agit, c'est surréaliste. Ou alors cela voudrait dire que la Municipalité ne connaît pas les procès qui l'opposent actuellement à un ou à une fonctionnaire qu'elle aurait licencié. Dont une procédure qui traite précisément de la surveillance d'un collaborateur par ses collègues de travail. C'est étonnant que la Municipalité n'en sache rien. Ou encore, cela voudrait dire que le Service juridique de la Ville a pris la place de la Municipalité pour gérer les conflits de travail et que celle-ci ne sait plus quels sont les conflits avec des fonctionnaires faisant l'objet de procédures devant la Cour de droit public et administratif.

Sur ce point, je ne suis pas satisfait de la réponse de la Municipalité. Elle devrait savoir à propos de quoi et dans quelles circonstances précises elle est en procès avec l'un ou l'autre fonctionnaire qu'elle a licencié et dans lequel il est question de la surveillance d'un collaborateur ou d'une collaboratrice par d'autres collègues de travail.

M. Charles-Denis Perrin (LE): – Cette réponse me convient bien. Elle illustre parfaitement ce que je cherchais à relever, c'est-à-dire un manque d'empathie et de proactivité par rapport à un problème préjudiciable pour le climat de travail de notre Administration.

Je rappelle les affirmations suspectes: surveillance d'un collègue, création d'un dossier à charge dans le but de le licencier. On pouvait lire sur le site intranet qu'une procédure judiciaire était en cours.

Pour en revenir à la réponse municipale, je trouve dommage qu'un employeur se contente de répondre, en substance: la surveillance d'un collaborateur n'est pas autorisée, la Municipalité n'est pas au courant de ce genre de pratiques.

Publier une telle information sur Intranet est d'une extrême gravité. De deux choses l'une: soit l'information est correcte et, à mon avis, il y a lieu d'agir plus activement que par une simple lettre à l'auteur de la publication sur le Net. Soit l'information est fautive et, compte tenu de son caractère diffamatoire, des mesures s'imposent à l'encontre de l'auteur de cette publication. Dans les deux cas, une réaction forte s'imposait. Si j'essaie de me mettre à la place des collaborateurs de la Ville, j'imagine ce qu'ils peuvent ressentir quand ils apprennent que certains de leurs collègues, peut-être, jouent au corbeau. Cela doit être très désagréable, voire une source de stress inutile, incompatible avec le maintien et le développement de rapports de travail durables entre employeur et employés.

J'en viens à la réorganisation du Service social, puisque c'est bien de ce service dont il s'agit, merci de l'avoir deviné. Nous lisons dans la réponse municipale que cette réorganisation a fait l'objet d'une consultation puis d'une démarche participative sur ses modalités. Je n'ai évidemment pas assisté à ces séances, mais ce que j'en ai appris me fait penser qu'il ne s'agissait pas d'une consultation, mais de séances d'information. Cela m'a poussé à chercher à comprendre pourquoi il y avait un tel malentendu sur les définitions utilisées. Je n'ai jamais entendu dire qu'une séance plénière de cinquante personnes permettait de créer un climat de travail propice à la consultation. Imaginez une assemblée comme la nôtre, où nous débattons du Règlement communal point par point, avec cinquante personnes qui feraient du brainstorming. Je peine à croire que cela créerait un climat de travail propice à la consultation. De plus, est-il réaliste de penser qu'en une seule séance, il est possible d'analyser un sujet aussi complexe que la réorganisation des processus du SSL? Je suis convaincu du contraire.

Toutes les théories et toutes les expériences de processus de changement le démontrent: toute modification des habitudes et des méthodes de travail doit se faire avec un maximum d'échanges, de manière itérative, en donnant aux collaborateurs la possibilité d'influencer l'évolution du projet, mais aussi de s'approprier les décisions. Nous l'avons entendu, cela a été confirmé, il y a eu en effet de nombreuses lettres d'information. Mais quand on réalise une réforme aussi fondamentale, il est indispensable de mettre en place un processus plus élaboré.

Je suis d'accord avec les définitions que donne la Municipalité de l'information ou de la participation. Mais pas sur le fait d'appeler participation les séances plénières ponctuelles d'information, où sont présentés des produits finis, des concepts arrêtés. Pour étayer mes propos, une démonstration: si le mécanisme de participation avait fonctionné aussi bien que l'affirme la Municipalité, je ne doute pas que le projet des nouveaux locaux n'aurait pas été recalé par ce Conseil. Là aussi, un manque d'implication et de possibilités de participer au changement a contribué à développer un climat d'incertitude et de stress inutiles, non compatible avec l'harmonie des rapports humains que préconise le développement durable.

J'en viens maintenant à l'absentéisme et à la rotation du personnel. Et je m'étonne qu'à cause du logiciel People-Soft, prétendument mal conçu ou mal programmé, les statistiques d'absentéisme soient exagérées, donc fausses. Cela m'a été confirmé par des représentants de la Commission de gestion, qui reçoivent à la fois des statistiques des services, à un niveau évidemment plus optimiste, et celles du logiciel. Il y a visiblement quelque chose à faire, mais vu l'heure tardive, nous laisserons la Commission informatique se pencher sur le problème. Je constate que pour 2009, sur treize démissions justifiées, seules trois sont dues à une envie de déménager, dix le sont en raison d'insatisfactions de toute sorte. La hiérarchie n'a pas su négocier! La Commission de gestion a déjà soulevé ce problème. A chaque fois, la rotation du personnel ou l'absentéisme sont considérés comme une fatalité. Mon interpellation visait aussi à rappeler que ce n'est pas forcément le cas et que des mesures doivent être identifiées pour améliorer les conditions de travail et d'écoute et prôner davantage la supervision, afin que les collaborateurs qui côtoient à longueur de journée beaucoup de misère et de désespoir se sentent mieux soutenus dans leur activité. Si tel pouvait être le cas, un grand pas serait fait dans le sens du développement durable appliqué aux relations de travail entre hiérarchie et employés.

Je passe sur certaines réponses avec lesquelles, évidemment, je ne suis pas d'accord. Je ne demandais pas à la Municipalité de mettre la réorganisation du SSL en consultation publique! Mais, par analogie à la démarche participative mise en œuvre pour des projets d'envergure communale, la Municipalité devrait appliquer des méthodes consultatives aussi lorsqu'elle change des pans importants d'organisation, comme c'était le cas pour le SSL.

Je ne reviendrai pas non plus sur les soutiens supplémentaires à la bascule. Ce que je constate, c'est que quelques semaines avant la bascule le logiciel avait encore de nombreuses difficultés, que beaucoup de collaborateurs n'étaient pas formés et que des directives cantonales remettaient en question certaines décisions annoncées au début de l'année. C'est normal. Mais dans des circonstances aussi délicates, un programme de soutien supplémentaire aurait pu être mis en place.

Tout cela m'amène à vous proposer la résolution suivante :

Résolution

Le Conseil communal de Lausanne souhaite que la Commission de gestion se penche sur le problème de l'absentéisme et de la rotation du personnel au SSL et en détermine les causes principales.

Je ne l'ai pas rédigée par hasard, il semble que c'est récurrent lors de l'établissement des rapports de gestion. Il est important et constructif de se poser encore une fois la question, une fois pour toutes, parce que les difficultés que rencontrent le personnel et les assistants sociaux ne sont pas une fatalité. Je souhaiterais qu'on trouve des solutions pour aider ces gens.

Discussion

M. Alain Hubler (AGT): – Je ne suis pas persuadé que nous puissions faire une telle suggestion à une Commission de gestion par le biais d'une résolution, puisque celles-ci s'adressent en principe à la Municipalité. Cela ne me dérange cependant pas, parce que la Commission de gestion se penche régulièrement, c'est un de ses sujets fétiches, sur l'absentéisme. Donc pourquoi pas? Mais je ne suis pas sûr que vous puissiez suggérer à la Commission de gestion de se livrer à cette opération.

Cela dit, Monsieur Perrin, je n'ai pas bien compris quelle était la relation entre le développement durable et les rapports sociaux entre hiérarchie et collaborateurs. J'ai l'impression que le mot de développement durable est utilisé un peu à toutes les sauces...

En revanche, vos propos sont très intéressants. Vous avez dit qu'il fallait procéder par analogie avec le processus de démocratie participative. Vous avez dit qu'il ne fallait pas faire des séances de consultation qui se transforment rapidement en séances d'information, qu'il ne fallait pas se limiter à une seule séance, qu'il fallait un maximum d'échanges, qu'il fallait permettre au personnel d'influencer l'évolution du projet et lui permettre de s'approprier le changement. Et que pour ce faire, en substance, il fallait mettre en place un processus plus ambitieux. Nous en reparlerons très prochainement – je sens que le syndic me voit venir avec mes grands sabots – lorsque nous traiterons de la modification du RPAC concernant les droits syndicaux et le droit de négociation du personnel. Un droit de négociation qui a été transformé en droit d'association. Je compte sur vous, Monsieur Perrin, que, pour éviter des dossiers plus importants – en volume, pas en importance – vous acceptiez, et si possible tout votre groupe, non pas la réponse municipale, mais la proposition de projet de règlement, qui parle de négociation. La négociation est un terme clairement défini, qui évite tous les dérapages auxquels vous venez de faire allusion.

M. Blaise Michel Pitton (Soc.): – La résolution enfonce des portes ouvertes. Cela fait déjà trois ou quatre ans que la Commission de gestion s'occupe de ce problème de personnel au SSL. Nous essayons d'en déterminer les causes, nous n'y sommes pas parvenus. Cette résolution ne mange pas de pain, c'est vrai. Cependant, elle ne sert pas à grand-chose et je ne pense pas utile de l'accepter parce qu'elle n'apportera pas d'eau au moulin.

M. Jean-Christophe Bourquin, municipal, directeur de la Sécurité sociale et de l'Environnement: – Je répondrai rapidement à M. Oppikofer, parce que comme nous, le syndicat des Services publics ne communique pas sur les procédures en cours. Si le SSP était venu devant la délégation municipale en disant que dans ce service-là, il est en train de se passer cette chose-là, cela aurait déclenché immédiatement une enquête. Une procédure est en cours devant la justice, avec des allégations. Je n'irai pas plus

loin : ce sont des allégations, les faits ne sont pas établis. Nous resterons à ce niveau de communication, je pense que nous sommes d'accord, Monsieur Oppikofer.

Pour M. Perrin et sa réaction, j'éprouve le sentiment étrange, quand je l'entends parler du Service social, d'une surdité sélective. Il n'entend que ce qui va dans le sens de sa théorie qui veut que le Service social soit une catastrophe ambulante, où règne une attitude dictatoriale et où on ne fait jamais participer les gens. Monsieur Perrin, vous dites, en substance, que des assemblées plénières de cinquante personnes ne sont pas des endroits où l'on peut discuter. Je suis entièrement d'accord avec vous. Il se trouve que les séances plénières, comme leur nom l'indique, rassemblent tous les collaborateurs du service, qui sont nettement plus de cinquante. La Municipalité vous a répondu : « *Des séances plénières réunissant l'ensemble des employés ont été organisées.* » En effet, on fait là de l'information, Monsieur l'interpellateur. Nous ajoutons : « *Près de cinquante collaboratrices et collaborateurs ont été associés directement au changement, notamment dans le cadre des équipes de projet.* » Ces équipes de projet comptaient six à huit personnes et les employés du service ont pu pleinement y exprimer les inquiétudes que la réforme leur inspirait. Monsieur Perrin, vos informateurs au Service social ne vous donnent manifestement qu'une partie de la réalité. Ce qui me dérange, c'est que lorsque l'Autorité municipale vous apporte une réponse précise et circonstanciée, vous n'avez pas envie de l'entendre.

Vous dites que vous n'avez pas demandé d'associer la population lausannoise à la réforme du Service social ou de la DSSE. Monsieur l'interpellateur, quand on écrit une question à la Municipalité, on pèse ses mots. Je pense que vous le faites. Or dans la question 4, vous dites : « *La Municipalité a souvent annoncé qu'il était important que la population lausannoise puisse être associée à une démarche participative pour concevoir le développement de la ville, que cela faisait partie du développement durable. Peut-elle nous dire pourquoi la réorganisation de la Direction de la sécurité sociale et de l'environnement n'a pas suivi une telle démarche dès le début ?* » C'est-à-dire une démarche d'association de la population lausannoise. Excusez-moi, Monsieur l'interpellateur, nous répondons aux questions que vous posez. Nous avons beaucoup réfléchi au sein de la Municipalité, nous nous sommes demandé de quoi l'interpellateur voulait parler. Quand nous avons compris ce que vous vouliez dire, nous avons répondu de manière claire et précise à vos questions.

Pour ce qui est de la résolution, comme l'a dit M. Blaise-Michel Pitton qui a été longtemps commissaire à Gestion dans la direction, ces questions sont soulevées régulièrement. Nous savons quelles sont les raisons pour lesquelles les employés démissionnent du Service social. La surcharge de travail n'est pas véritablement gérable par la hiérarchie, parce que le nombre de dossiers par assistant social n'est pas décidé à Lausanne, mais au niveau du Canton. Il est le même, uniformément, dans l'ensemble des Centres

sociaux régionaux. Nous n'avons pas de marge de manœuvre à ce propos. Concernant la rémunération, est-ce que M. l'interpellateur va déposer un postulat, une motion, pour augmenter massivement le salaire des assistants sociaux et des employés du Service social ? Cela poserait un petit problème d'égalité de traitement avec les employés d'autres services de l'Administration communale.

Un différend avec un collègue, cela arrive dans tous les services, partout, à la Direction des travaux, aux Services industriels. La hiérarchie s'efforce d'y mettre bon ordre, d'éviter que cela se reproduise trop souvent. Mais cessez de nous dire que nous ne nous intéressons pas à ces problèmes. Nous nous efforcons de les analyser, d'y répondre aussi en amont que possible. C'est un travail constant au sein du Service social.

Je regrette, encore une fois, que par vos propos réitérés, vous jetiez le discrédit sur l'ensemble d'un service de l'Administration communale.

M^{me} Solange Peters (Soc.) : – Je remercie la Municipalité pour ses réponses et surtout pour sa dernière intervention, qui permet de préciser le contexte. Les questions de l'interpellateur suscitées par des informations qu'il avait reçues exigeaient une réponse. Elle a été donnée à notre Conseil de manière complète. Et maintenant, avec cette histoire de plainte, dont nous ne saurons pas plus pour des raisons juridiques, mais aussi avec cette résolution, nous avons le sentiment d'avoir à faire à une stigmatisation assez arbitraire du SSL à propos de la rotation du personnel, de l'absentéisme ou d'autres problèmes. Je ne dis pas que cette problématique n'existe pas. Au contraire, je pense qu'elle existe dans la plupart des dicastères de la Ville, de manière plus ou moins marquée en fonction de la pénibilité et de la charge du travail, du salaire du personnel et d'éventuels changements structurels qui peuvent intervenir dans n'importe quel service, quelle qu'en soit la taille.

Une analyse de l'absentéisme et de la rotation ne sont pas injustifiées, mais la Commission de gestion s'y attache régulièrement. Compte tenu de la stigmatisation arbitraire contenue dans le texte de l'interpellation, puis répétée dans la résolution, le groupe socialiste refusera cette dernière. Elle n'a pas la place dans une discussion sereine sur la gestion du personnel de la Ville de Lausanne.

M. Charles-Denis Perrin (LE) : – Je ne comprends pas bien cette attitude défensive par rapport au souhait que je formule dans la résolution. J'ai en effet constaté en lisant ses rapports que la Commission de gestion travaille sur cette question depuis un certain temps. Elle n'obtient cependant pas de réponse satisfaisante. Si vous questionnez la présidente actuelle, elle vous dira que la Commission reçoit des divers services et du Service du personnel des chiffres qui ne sont pas comparables entre eux. Ce pourrait déjà être une mission de comprendre pourquoi ces statistiques ne sont pas comparables.

Ensuite, ce n'est pas parce qu'on exerce une activité avec une pénibilité particulière qu'on ne doit pas réagir. C'est notre responsabilité d'employeur, surtout celle de la Municipalité, de faire des propositions sur ce plan. Ce n'est pas une fatalité. Il est très difficile d'être confronté à toute cette misère et à toutes ces difficultés humaines; en tout état de cause, cela signifie bien que l'encadrement doit être meilleur. Il faut reprendre la discussion avec le Canton. La Commune de Lausanne a suffisamment de liens privilégiés avec celui-ci pour renégocier certains quotas. J'ai vu passer des lettres où la Municipalité dit, en substance: «Je ne comprends pas ce qui se passe, à Lausanne il y a bien quelques pourcentages en plus, mais, quand on va dans le détail, on constate que dans certains services des personnes traitent jusqu'à cent nonante dossiers, alors que d'autres personnes en ont à peine quarante ou cinquante.» Alors je ne sais pas. Dites qu'il n'y a pas de problème, que tout est parfait, circulez, il n'y a rien à voir...

Je réponds à M. Hubler sur la relation avec le développement durable: celui-ci se compose de trois piliers, dont un pilier social, un pilier humain. Si nous voulons améliorer quelque chose dans notre organisation sociale, il ne s'agit pas seulement de «renoncer à foutre en l'air la nature», pas seulement de parler d'économie, il faut aussi parler de rapports sociaux au travail. Le développement durable au niveau des relations humaines est peut-être un domaine nouveau que nous avons encore de la peine à traduire en faits concrets.

Dans les relations humaines et de travail, c'est faire en sorte de parvenir à une certaine harmonie. Une harmonie entre les gens, avec la nature et avec l'économie.

Je vous invite à soutenir ma résolution.

Le président: – La discussion se poursuit. Je demande à chacun d'être bref, vous êtes encore sept intervenants.

M^{me} Françoise Longchamp (LE): – J'ai bien écouté M. Blaise Michel Pitton. Si j'ai bien compris ses propos, la Commission de gestion, depuis deux ans, mène un travail d'investigation sur l'absentéisme et la rotation du personnel sans arriver à régler ce problème. J'en déduis que celui-ci existe réellement. La résolution ne fait qu'appuyer les efforts de la Commission de gestion et ne stigmatise pas le travail effectué au SSL. Comme l'interpellateur, je vous invite à soutenir cette résolution, qui permet à la Commission de gestion de poursuivre ses investigations.

M. Pierre-Yves Oppikofer (AGT): – Dans la réponse de la Municipalité – je reviens sur ce que j'ai dit tout à l'heure – la seule chose qui me dérange, c'est qu'elle dit: «*Afin de dissiper tout soupçon, la Municipalité tient à informer le Conseil communal qu'aucune procédure judiciaire n'est en cours impliquant le Service social ou sa hiérarchie dans une affaire de licenciement.*» C'est parfaitement exact. Mais, pour dissiper tout soupçon, la Municipalité devrait admettre qu'une procédure est actuellement

en cours concernant un service X sur le point soulevé dans l'interpellation, à savoir la surveillance possible d'un collaborateur et que ce sera au tribunal d'établir la véracité des faits et de prendre les décisions qui s'imposent.

M. Alain Hubler (AGT): – Une phrase de M. Bourquin m'a inquiété. J'espère que je l'ai mal comprise ou, si je l'ai bien entendue et bien comprise, il serait aimable de nous fournir quelques explications, peut-être hors séance plénière ou par écrit. Monsieur Bourquin, vous avez dit: «La surcharge de travail n'est pas gérable par la hiérarchie.» C'est un aveu de faiblesse qui m'inquiète beaucoup, parce que je croyais que la hiérarchie était précisément là pour gérer ces problèmes. Je ne sais pas ce que vous avez voulu dire par là. Est-ce un lapsus non révélateur – ou révélateur – ou est-ce la réalité? J'aimerais en savoir plus parce que je ne suis pas rassuré.

M. Roland Philipoz (Soc.): – Cette résolution pose un problème parce qu'elle induit le fait que la Commission de gestion ne fait pas ce nous avons pourtant expliqué plusieurs fois: nous faisons ce travail, pour tous les services, nous nous intéressons vraiment à l'absentéisme, qui est un vrai problème. On ne peut pas nier que c'est la stigmatisation d'un service en particulier, qui accomplit un travail difficile. Le désigner de cette manière n'est pas approprié. Nous vous garantissons que nous accomplissons ce travail pour tous les services. Nous ne réglerons pas ce soir le problème de l'absentéisme, y parvenir rapidement relève de l'exploit. D'autre part, il serait utile de comparer les services de même nature. Comparer le Service social de Lausanne avec celui d'une autre Ville plutôt qu'avec des services de la Ville aux activités tout à fait différentes pourrait donner des indications utiles.

Je vous recommande de ne pas soutenir cette résolution, qui disqualifie le travail de la Commission de gestion et fera sans doute inutilement du mal au Service social.

M. Yves Ferrari (Les Verts): – A entendre l'auteur de cette résolution, il y a un problème à la Commission de gestion parce qu'elle n'obtient pas les chiffres qu'elle souhaite. Mais si problème il y a, il ne vient pas de la Commission de gestion, qui fait son travail, mais de la Municipalité, qui ne donne peut-être pas – et je mets tous les conditionnels de rigueur – les informations nécessaires. Dès lors, il faut revoir la résolution et renoncer à demander à la Commission de gestion de faire quelque chose qu'elle fait déjà. La résolution doit demander à la Municipalité de communiquer clairement les chiffres sur l'absentéisme dans toutes les directions à la Commission de gestion. Celle-ci peut s'organiser et travailler comme elle l'entend. Elle le fait, M. Philipoz l'a dit, et cela démontre que notre Conseil n'a rien à lui ordonner par une résolution. Je passerais plutôt par les commissaires de mon parti si j'avais quelque chose à leur demander. Notre Conseil transmet ses demandes à la Municipalité, et il faudrait revoir celle de ce soir si nous souhaitons vraiment que la Commission de gestion puisse faire son travail jusqu'au bout.

M^{me} Sylvianne Bergmann (Les Verts) : – En tant que présidente de la Commission de gestion, je voulais aborder cette question de l’absentéisme. La Commission de gestion s’en occupe, ainsi que de la sécurité au travail, depuis plusieurs années. D’année en année, les statistiques que nous recevons s’améliorent. Avant nos visites dans les directions, le Service du personnel (SPel) nous fournit des statistiques très élaborées sur le taux d’absentéisme dans les services, pour cause de maladie, de grossesse, d’accident professionnel, non professionnel, etc. Nous avons maintenant les instruments pour travailler. Le seul problème, c’est que parfois les services ne transmettent pas assez tôt toutes les indications au Service du personnel et peut-être y a-t-il là des distorsions entre leurs propres statistiques et celles du SPel. Mais actuellement l’affaire roule, même si c’est encore imparfait, et les statistiques à disposition de la Commission de gestion sont suffisantes.

Avec cet instrument, chaque sous-commission s’occupe de l’absentéisme dans les services. En effet, il y a eu un problème au Service social. L’année passée, la Commission de gestion a demandé au municipal de s’en expliquer. Il l’a fait, j’en ai fait état dans mon rapport, une observation y répond. Nous avons à peu près identifié les causes. M. le municipal a donné aussi les raisons des départs. Ses réponses ont été satisfaisantes. Cela ne signifie pas pour autant que la sous-commission cessera de s’occuper de l’absentéisme au SSL cette année. D’ailleurs, dans toutes les directions il y a des problèmes d’absentéisme aussi importants, si ce n’est plus, qu’à Sécurité sociale et Environnement. Cela dépend de nombreux facteurs, des cas de maladie, du climat de travail, de la situation économique. Bref, toutes les sous-commissions traitent ce phénomène.

La résolution de M. Perrin me gêne parce qu’elle laisse entendre qu’on ne s’occupe pas de cet absentéisme à Sécurité sociale, ce qui est stigmatisant. Je ne veux pas défendre la Direction de la sécurité sociale et de l’environnement, je n’ai pas de raisons de le faire, mais pourquoi faudrait-il s’occuper particulièrement de cette direction et pas d’une autre ?

M^{me} Thérèse de Meuron (LE) : – J’avais la même question que M. Alain Hubler concernant la gestion de la surcharge de travail, qui n’était pas objet de compétence de la hiérarchie. Cela paraît pour le moins étonnant.

M. Serge Segura (LE) : – Pour une fois qu’une interpellation change un peu la donne. D’habitude, c’est nous qui interpellons la Municipalité pour obtenir des réponses parce que nous ne sommes pas satisfaits de son travail... Cela nous change de la dernière séance, où c’était l’inverse, la majorité attaquait sa propre Municipalité. Je suis heureux de voir qu’une certaine logique se rétablit dans ce Conseil.

Je ne comprends pas les accusations de stigmatisation contre la résolution. En effet, depuis de nombreuses années, le service concerné a fait l’objet de nombreuses interventions portant sur les relations internes de son personnel. Ce

n’est pas un problème nouveau. Tous les membres de la Commission de gestion qui se sont exprimés l’ont confirmé. Même s’il y a des progrès, des indicateurs parviennent à des membres du Conseil communal ou sortent dans la presse, qui nous alarment sur ce qui se passe. C’est le rôle d’un conseiller communal de s’inquiéter si quelque chose semble anormal dans un service, de souhaiter des réponses complètes et donc de compter sur le travail d’investigation de ceux dont c’est la mission. C’est l’objectif de cette résolution : favoriser le travail de la Commission de gestion. Ce problème dure depuis quelques années et nous aimerions ne plus avoir à nous en préoccuper, parce qu’il sera résolu.

Ce n’est pas la première résolution venant de la gauche ou de la droite qui vise à renforcer un mandat donné à la Municipalité ou à une partie du Conseil communal. Nous en avons voté je ne sais combien, et souvent la partie de l’hémicycle qui n’a pas déposé la résolution fait la remarque qu’elle est inutile parce que la Municipalité fait déjà ce qu’elle demande. Nous les avons quand même votées. Celle-ci me semble donner un message fort de soutien à la Commission de gestion dans sa mission spécifique. Je ne vois pas pourquoi nous la refuserions. Que signifierait ce refus ? Que la Commission de gestion fait tout bien et qu’il n’y a pas de problème ? Nous savons pourtant qu’il y a plusieurs problèmes de communication et d’information. Ou est-ce que ça veut dire qu’il n’y a rien à voir, circulez ? Dans ce cas, c’est encore plus grave. C’est pourquoi il faut voter cette résolution de manière à renforcer le mandat de nos commissaires. C’est dans ce sens que je vous remercie de l’approuver.

M. Jean-Christophe Bourquin, municipal, directeur de la Sécurité sociale et de l’Environnement : – La question de la surcharge est venue des deux cotés. La hiérarchie du service s’efforce de répartir les dossiers de manière aussi équitable que possible entre les collaborateurs. Certains acceptent et supportent une charge de dossiers plus importante, d’autres ne le peuvent pas. C’est le travail de la hiérarchie de répartir ces dossiers de manière à ce que ce service fonctionne au mieux.

Elle n’a pas de prise sur la surcharge de travail, parce que ce n’est pas elle qui décide du quota entre le nombre de personnes demandant l’aide sociale et le nombre de postes d’assistants sociaux. Ce quota est décidé au niveau du Canton. C’est le Conseil d’Etat, dans sa sagesse, qui décide d’en rester à ce nombre de dossiers par assistant social, même si les dossiers deviennent de plus en plus lourds parce que les situations se compliquent.

Dans le cadre du Conseil de politique sociale dont je suis membre, qui est l’Autorité suprême pour ce qui concerne la politique sociale dans ce canton, je suis intervenu à plusieurs reprises pour dénoncer le fait que les dossiers non payés, c’est-à-dire l’aide sociale apportée à des personnes qui ne touchent pas le Revenu d’insertion, représentent une part importante de l’activité du Service social. En effet, des personnes qui parfois sont des travailleurs pauvres – pour

employer les termes français – mais ne touchent pas le Revenu d’insertion, ont besoin d’appui. Elles ont besoin d’aide pour faire leur budget, parce qu’elles sont dans des situations inextricables. Ces dossiers, qui sont suivis par des assistants sociaux, sont dits «dossiers non payés» et ne sont pris en compte que dans une très faible proportion dans la subvention que verse le Canton à la Commune. C’est dans ce sens, Madame de Meuron, Monsieur Hubler, que la hiérarchie n’a pas de prise sur la surcharge de travail. Je peux vous assurer – j’ai fait les démarches – que le chef du Service social, la Conférence des directeurs des Centres sociaux régionaux et le Conseil des régions d’action sociale sont intervenus dans le même sens auprès du Conseil d’Etat. Ils se sont heurtés à une fin de non-recevoir : on fait déjà bien assez, on ne va pas plus loin. En général, les raisons avancées portent sur des questions de maîtrise des dépenses. Cela permet au Canton de faire des bénéfices de milliardaire...

M^{me} Solange Peters (Soc.) : – M. Segura, dans son introduction, a fait une allusion, dont je ne comprends pas toute la teneur, à de potentielles attaques de la majorité à sa Municipalité. Il a laissé entendre que, pour lui, interpellé la Municipalité correspond à l’attaquer. Ce n’est pas mon interprétation d’une interpellation, qui pose des questions pour obtenir des réponses.

La résolution soumise va exactement dans le sens sous-entendu par M. Segura : elle n’a pas pour but de faire progresser un travail nécessaire à la collectivité publique, mais bien d’entrer dans un rapport de force avec, à la clé, une attaque à un membre ou à un autre de la Municipalité. Il l’a dit lui-même, je ne fais que reprendre ses propos.

En outre, les deux ou trois membres de la Commission de gestion qui se sont exprimés sur l’optimisation de leur travail se sont tous prononcés contre la résolution. N’aidez pas la personne qui ne veut pas être aidée : dans ce sens, ils vous ont répondu, Monsieur Segura.

On dit qu’on ne stigmatise pas le Service social, mais M. Français peut-il nous dire quel est le taux d’absentéisme dans d’autres services un peu difficiles ? (*Quelques rires...*) Je pense par exemple à Assainissement, ou à Routes et mobilité. Avez-vous pu endiguer l’absentéisme dans ces secteurs ? Ou faudrait-il les ajouter à la résolution de M. Perrin ? (*Rumeurs.*)

M. Serge Segura (LE) : – Je souris aux remarques de M^{me} Peters, parce qu’elle déforme évidemment mes propos. Je pourrais lui retourner le reproche de M. Bourquin à M. Perrin tout à l’heure en lui rétorquant qu’elle entend, mais n’écoute que ce qu’elle veut bien dans les propos tenus.

Ce que j’ai dit, c’est qu’il y a eu, lors de notre dernière séance, ce que je considère comme des attaques de la majorité contre la Municipalité. Elles soutenaient que la Municipalité n’avait pas fait son travail dans un dossier, et qu’il

fallait une résolution pour lui intimer de le faire. Je suis beaucoup intervenu à cette occasion pour dire combien cela me paraissait cocasse².

Je n’ai pas dit que cette résolution constituait une attaque. J’ai dit que l’interpellateur posait des questions légitimes, et que celles-ci aboutissaient au constat qu’il y a une situation insatisfaisante, parce qu’elle dure depuis de nombreuses années. La réponse des membres de la Commission de gestion est que cela va durer. Donc j’ai dit que, dans ce cadre, la résolution renforce le mandat donné aux membres de la Commission de gestion pour aller de l’avant dans ce dossier. Cela renforce son mandat parce que, cette fois, c’est le Conseil communal qui vote le soutien. Cela va au-delà de ce que disait M. Ferrari, qui estimait suffisant de poser ses questions à un membre de son groupe à la Commission de gestion. Avec cette résolution, nous allons plus loin, nous offrons un véritable renfort de mandat. C’est ce qui me paraît important dans cette résolution.

M. Olivier Français, municipal, directeur des Travaux : – Le hasard fait que j’étais justement en train de lire le document de synthèse sur les absences 2009 à la Direction des travaux. Peut-être avez-vous eu un pressentiment... Je peux vous en faire un résumé.

Je cite le rapport reçu aujourd’hui. D’abord, les remarques générales : « *Travaux : taux d’absence pour maladie le plus élevé de la Ville.* » Cela vous rassure ! Je vous lis maintenant les explications : « *Toutefois, il a le taux d’absence sans certificat, souvent conséquence d’absentéisme, le plus bas de la Commune.* » C’est une première réponse. Cela veut dire que la plupart des absences qui posent des problèmes de gestion du personnel à la Direction des travaux sont malheureusement dues à des maladies graves et incurables. Une certaine proportion d’employés finissent à l’AI, parfois assez jeunes, compte tenu de la nature des travaux.

M. Yves Ferrari (Les Verts) : – J’aimerais rappeler à notre collègue Segura l’article 68 de notre Règlement à propos de l’interpellation : « *La discussion peut se terminer par l’adoption d’une ou plusieurs résolutions, lesquelles ne doivent contenir aucune injonction à l’égard de la Municipalité.* » Certes, il n’est pas écrit qu’on ne peut pas en voter une à l’adresse de la Commission de gestion. C’est juste, mais c’est voir les choses de manière assez étroite. L’article 68 dit bien que les résolutions s’adressent à la Municipalité. Par ailleurs, si on veut demander des explications à la Municipalité, avec le poids du Conseil communal, il est possible de déposer une motion, qui sera votée par une majorité ou l’unanimité de notre assemblée.

Je ne suis pas membre de la Commission de gestion, mais je le prendrais assez mal si le Conseil votait cette résolution. Je l’interpréterais comme si la Commission de gestion n’avait pas eu jusqu’ici et n’aurait pas à l’avenir le soutien du Conseil communal, tant que celui-ci n’a pas voté ce type

²BCC 2009-2010, T. II (N° 13/II), pp. 419-421, 425 et 427.

de résolution. Il faut aussi le voir dans ce sens. La Municipalité pourrait dire qu'elle ne répond plus à la Commission de gestion, parce qu'elle attend que le Conseil communal lui confère formellement un poids suffisant. Nous élisons la Commission de gestion, elle représente notre Conseil dans l'examen de la gestion de la Municipalité. Il ne faut pas le formuler de cette manière, mais rédiger une résolution plus directe à l'intention de la Municipalité, comme l'article 68 nous le demande.

M. Jacques-Etienne Rastorfer (Soc.): – Un complément à ce que vient de dire M. Ferrari : lorsque la résolution aura été refusée, ses auteurs auront encore la possibilité, selon l'article 114, alinéa 2 de notre Règlement, de présenter une observation sur la gestion, au plus tard le 20 août, au président du Conseil. Celle-ci sera jointe aux observations de la Commission de gestion. La Municipalité y répondra et nous la traiterons au mois de décembre.

Le président: – La discussion se poursuit. Elle n'est plus demandée, elle est close. Nous sommes en présence d'une résolution qui ne contient pas d'injonction. Même si elle est adressée à la Commission de gestion et non à la Municipalité, elle est à mon avis pleinement valable et encore renforcée par ce que vient de dire M. Rastorfer. Nous la voterons de manière électronique, pour qu'elle soit figée, sinon dans le marbre, du moins sur le papier.

(Le scrutin est ouvert, puis clos.)

Par 46 non, 21 oui et 11 abstentions, cette résolution a été refusée. Cet objet est ainsi clos. Je remercie M. l'interpellateur.

Le Conseil communal de Lausanne,

- vu l'interpellation urgente de M. Charles-Denis Perrin et consorts : «La Direction de la sécurité sociale et de l'environnement a-t-elle oublié que la qualité des rapports sociaux entre hiérarchie et collaborateurs d'une administration fait partie du *développement durable*?»;
- vu la réponse municipale;
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

prend acte

de la réponse de la Municipalité à ladite interpellation.

Le président: – Nous passons à la suite de notre ordre du jour. Je reviens aux rapports avec le point R60. J'appelle à cette tribune M. Jean Tschopp.

Postulat de M^{me} Françoise Longchamp et consorts : «Comment mieux faire connaître les produits du terroir des domaines communaux ?»³

Rapport

Membres de la commission : M. Jean Tschopp (Soc.), rapporteur, M. Eddy Ansermet (LE), M. Jean-Marie Chautems (Soc.), M. Jean-Luc Chollet (UDC), M^{me} Diane Gilliard (AGT), M. Pierre-Antoine Hildbrand (LE), M^{me} Françoise Longchamp (LE), M. Stéphane Michel (Soc.), M. Nkiko Nsengimana (Les Verts), M^{me} Maria Velasco (Les Verts).

Municipalité : M^{me} Silvia Zamora, municipale, directrice de la Culture, du Logement et du Patrimoine.

Rapport photocopié de M. Jean Tschopp (Soc.), rapporteur: – La commission s'est réunie le 13 novembre 2009, elle était composée de M^{mes} Françoise Longchamp, Diane Gilliard (remplaçant M^{me} Elena Torriani), Maria Velasco et de MM. Eddy Ansermet (remplaçant M. Jean-Louis Blanc), Jean-Marie Chautems, Jean-Luc Chollet, Pierre-Antoine Hildbrand, Stéphane Michel, Nkiko Nsengimana et Jean Tschopp, rapporteur.

La Municipalité était représentée par M^{me} Silvia Zamora, directrice de la Culture, du Logement et du Patrimoine, accompagnée de M. Michel Reichard, chef du Service des forêts, domaines et vignobles (FoDoVi), de M. Nicolas Rilliet, responsable des vignobles et de M^{me} Laurence Mayor, adjointe administrative, que je remercie pour les excellentes notes de séance.

Le postulat Longchamp demande à la Municipalité une étude de faisabilité quant à l'ouverture d'un lieu de dégustation au centre ville destiné à une meilleure connaissance et à la promotion des produits du terroir lausannois (fromage des Amburnex, vins et jus de fruits des domaines de la Ville). La postulante considère que la découverte des vins n'est pas antinomique avec le combat contre l'alcool : savoir apprécier un vin ne fait pas de vous un alcoolique. Elle met son initiative en perspective avec la demande du Conseil d'Etat genevois en collaboration avec la Ville de Genève d'un crédit d'étude pour la construction d'une maison du terroir à Genève en 2007. En consultant le projet de loi genevois, la postulante a lu un exposé des motifs qui a retenu son attention : «*L'agriculture suisse et genevoise en particulier traverse une période économique très difficile. L'ouverture des frontières ces dernières années à l'importation de vin et de produits agricoles étrangers soumet les produits du pays à une très forte concurrence... Le lieu de rencontre mettrait en évidence la richesse des produits de notre terroir. De nombreuses manifestations pourraient se dérouler dans le cadre de cette maison comme, par exemple, des cours de dégustations permettant de faire valoir la richesse des crus de différents producteurs genevois ou encore des dégustations pour la sélection des vins de*

³BCC 2008-2009, T. II (N° 17/I), p. 751 ; *idem*, T. II (N° 20/II), pp. 1284-1285.

Genève. De telles activités de promotion permettront ainsi d'asseoir l'image de Genève en tant que canton viticole et agricole de qualité». Selon la postulante, un projet allant dans ce sens serait transposable à Lausanne.

Plusieurs commissaires rejoignent ce souci de valoriser ces produits de la ville ou produits dits «de proximité». Cette dynamique s'inscrit selon eux dans une demande des consommateurs de rapprochement vis-à-vis des producteurs. Un commissaire se réjouit de l'attention de tous les bords du Conseil communal aux activités du secteur primaire de la Ville (postulats Torriani, Ruiz et maintenant Longchamp).

La directrice de la Culture, du Logement et du Patrimoine se plaît à observer ce regain d'intérêt du Conseil communal pour FoDoVi. Relativement au postulat Longchamp, elle souligne le risque de concurrence de FoDoVi face aux commerçants de la place. FoDoVi collabore déjà de façon constructive avec la Ferme vaudoise ou avec les établissements publics dont la Ville est propriétaire. Si le caveau de la Louve est déjà utilisé pour plusieurs opérations de marketing ponctuelles, il ne peut pas être ouvert toute l'année sans être assimilé à un établissement public avec patente. Bien situé, au cœur de la ville, son équipement demeure par contre en reste et nécessiterait certains investissements pour une utilisation plus régulière (frigo, lave-vaisselle, second W.-C. pour rendre l'établissement public, etc.). Pour un assainissement et un rafraîchissement du caveau, il faudrait compter quelques dizaines de milliers de francs. Quant à l'organisation de manifestations ponctuelles, des autorisations de la police du commerce seraient nécessaires.

Du débat de la commission se dégagent par ailleurs diverses remarques et informations :

- Depuis une dizaine d'années, FoDoVi n'offre dans toutes ses réceptions que des produits du terroir (vins, jus, fromages ou charcuterie des agriculteurs).
- FoDoVi a mis sur pied une formation destinée aux employés des différents services qui organisent des réceptions, afin de les sensibiliser à l'emploi de produits de proximité.
- Même si FoDoVi n'est pas propriétaire des produits provenant des domaines agricoles, il aide l'amodiatraire à vendre son fromage par exemple.
- FoDoVi a engagé un nouveau collaborateur chargé de la promotion. Avec des moyens certes limités, le service s'efforce donc de rajeunir sa clientèle et de mettre sur pied de nouveaux événements. Ainsi, il existe désormais une journée de dégustation et une visite guidée de la mise. En 2010, la Ville participera à la journée «Caves ouvertes», organisée par l'Office des vins vaudois.
- La Municipalité développe des sources de revenus complémentaires dans ses domaines (chambres et tables d'hôtes, chaufferie, compostière...), qui permettent parfois la création d'emplois.

- Enfin, quant au regroupement avec d'autres collectivités publiques propriétaires de vignes, deux problèmes apparaissent. D'une part, il existe un risque de donner une image arrogante de la Ville. D'autre part, le cadre légal interdit à une Commune de se porter acquéreuse de nouveaux vignobles.

En conclusion, la postulante précise que son initiative porte davantage sur un lieu destiné à la promotion des produits du terroir pendant l'année, plutôt que sur un projet de création d'une maison du terroir.

La commission accepte la prise en considération du postulat à l'unanimité.

Le président : – Monsieur Tschopp, vous avez la parole si vous avez un commentaire à ajouter à votre rapport.

M. Jean Tschopp (Soc.), rapport : – Merci, Monsieur le Président. Je n'ai pas de commentaire.

Le président : – Merci. La discussion est ouverte.

Discussion

M. Jean-Luc Chollet (UDC) : – Vous me prenez de vitesse, mais je déclare mes intérêts : je suis un de ces producteurs de produits du terroir. Je parle au nom du secteur primaire, représenté abondamment par l'empire foncier de la Ville de Lausanne. Nous sommes très sensibles au fait que tous partis confondus, sous des formes différentes mais tendant au même but, les membres de ce Conseil communal s'efforcent de valoriser ce qui est une richesse, à savoir les produits des terres communales.

D'une façon générale, il ne suffit plus de posséder des forêts, des terres ou des vignobles pour que cela puisse se justifier politiquement et économiquement. Il faut de la valeur ajoutée. Tant le Conseil communal tous partis confondus que la Municipalité, en particulier la Direction de la culture, du logement et du patrimoine et son Service des domaines, ont à cœur de l'apporter au travers d'une image de marque, d'un label presque, de la Ville de Lausanne. C'est particulièrement vrai pour les vins, ça l'est aussi pour les fromages ou d'autres produits dérivés. Je ne peux donc que vous recommander d'entrer en matière et d'accepter les conclusions qui vous sont proposées.

Le président : – Je vous remercie. La discussion se poursuit. Elle n'est plus demandée, elle est close. Nous allons voter.

M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui approuvent le renvoi de ce postulat à la Municipalité le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? C'est à l'unanimité. Ce point est ainsi clos. Je remercie M. le rapporteur.

Le Conseil communal de Lausanne,

- vu le postulat de M^{me} Françoise Longchamp et consorts : « Comment mieux faire connaître les produits du terroir des domaines communaux ? » ;
- vu le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire ;
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

de prendre ce postulat en considération et de le renvoyer à la Municipalité pour étude et rapport.

Le président : – Nous passons au point R61, postulat de M^{me} Florence Germond. J'appelle à la tribune la personne qui remplace M^{me} Andrea Egli. Madame Alvarez, je vous accueille.

Postulat de M^{me} Florence Germond : « Sensibilisation au français pour les enfants préscolaires allophones afin de faciliter leur intégration au cycle initial »⁴

Rapport

Membres de la commission : M^{me} Andrea Egli (AGT), rapportrice, M^{me} Caroline Alvarez (Soc.), M^{me} Susana Carreira (Les Verts), M^{me} Florence Germond (Soc.), M^{me} Nicole Grin (LE), M^{me} Françoise Longchamp (LE), M^{me} Gisèle-Claire Meylan (LE), M^{me} Esther Saugeon (UDC), M^{me} Maria Velasco (Les Verts), M^{me} Elisabeth Wermelinger (Soc.).

Municipalité : M. Oscar Tosato, municipal, directeur de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Éducation.

Rapport photocopié de M^{me} Andrea Egli (AGT), rapportrice : – La commission était composée de M^{mes} Florence Germond, Caroline Alvarez, Elisabeth Wermelinger, Françoise Longchamp, Nicole Grin, Gisèle-Claire Meylan, Susana Carreira, Maria Velasco, Esther Saugeon et Andrea Egli, chargée du rapport.

La Ville de Lausanne était représentée par MM. Oscar Tosato, conseiller municipal, Jean-Claude Seiler, chef du Service de la petite enfance, Pierre-Antoine Schorderet, assistant au Bureau lausannois pour l'intégration (BLI), et Fabio Caruso, apprenti au Service de la petite enfance qui s'est chargé des notes de séance et que nous remercions pour la qualité de son travail.

M. le municipal a précisé que l'objet de ce postulat correspondait aux grands défis d'intégration que sa direction tente de résoudre. Il constate que le niveau de français dans

les écoles de la Suisse romande est actuellement insuffisant et que tous les acteurs du monde de l'enfance essaient de pallier cette insuffisance. L'établissement d'Entre-Bois, par exemple, met en œuvre des cours intensifs de français et de sensibilisation au français. Plusieurs différents projets existent. La commission lui demande de présenter un inventaire exhaustif de toutes les actions entreprises par la Ville de Lausanne dans ce domaine à l'occasion du préavis qui répondra à ce postulat.

La postulante explique que la tranche d'âge visée est celle de l'année ou des deux années qui précèdent l'entrée des enfants à l'école enfantine. La volonté de son postulat est d'ouvrir le débat et de susciter des projets innovants.

Une commissaire s'inquiète de savoir comment attirer les familles d'enfants allophones qui ne comprennent pas forcément la langue française non plus. Par ailleurs, elle demande expressément que les Suisses qui vivaient à l'étranger et qui s'installent en Suisse ne soient pas oubliés.

Nous avons aussi évoqué la question des 35 % des enfants qui ne fréquentent pas un lieu d'accueil collectif. Deux microprojets sont actuellement en cours. Un qui s'occupe des cours pour l'apprentissage du français destiné aux parents du quartier Jardins de Prélaz qui ont lieu à la garderie. Le deuxième consiste en l'ouverture, deux après-midi par semaine, de la halte-jeux BIP-BIP dans le bâtiment administratif de Chauderon afin de permettre à des mamans de se rendre à des cours de français. Mais il y a encore l'apport de la Fondation pour l'animation socio-culturelle lausannoise, FASL, avec les activités de la Roulotte enchantée pendant l'été, qui sont très fréquentées par des familles allophones.

La communication et l'information des familles migrantes est aussi évoquée. Il faut relever ici, cependant, que la plupart des migrants sont bien intégrés et que les parents font tout leur possible pour trouver un lieu d'intégration. Une commissaire souligne cependant les difficultés pour communiquer avec certaines familles (les *flyers* devraient être traduits, par exemple). Sa propre expérience professionnelle lui a montré qu'un effort très important doit être fait auprès des familles, des mères en particulier. Beaucoup d'entre elles sont illettrées et n'ont pas l'opportunité de prétendre à des postes professionnels, hormis le travail au noir. Par ailleurs, la plupart ne savent pas ce qu'est un carnet scolaire et se contentent de signer sans prendre vraiment connaissance des annotations inscrites par les professeurs. Le système scolaire vaudois n'est en effet pas simple.

Une autre commissaire encore commente l'expérience des FemmesTische qui se déroule presque exclusivement en Suisse alémanique. Ce projet vise à rassembler des personnes chargées de l'éducation d'enfants autour d'animatrices formées et rencontre un vif succès. La question est de savoir si ce projet est « exportable » en Suisse romande. L'importance d'aller vers les communautés est soulignée aussi.

⁴BCC 2008-2009, T. II (N° 17/I), p. 752 ; *idem*, T. II (N° 20/II), pp. 1285-1286.

Deux documents distribués ont complété notre information. Le premier, «Intégration dans le domaine scolaire: essai de synthèse», a été rédigé et présenté à la commission par le BLI. Son représentant nous a assurées de l'intérêt et du soutien de ce bureau pour le postulat.

Le deuxième document, «Sensibilisation au français pour les enfants préscolaires allophones afin de faciliter leur intégration au cycle initial», rédigé par le Service de la petite enfance, souligne l'importance de pouvoir garantir à toutes les familles qui le souhaitent une prestation d'éducation précoce pour les enfants âgés entre 2 et 4 ans, soit avant leur entrée à l'école obligatoire. Il conclut en disant que «*Tenter d'aider les familles, combattre les inégalités, comporte un énorme potentiel positif qui contribue à offrir aux enfants un meilleur départ possible dans la vie, de stimuler les résultats scolaires et d'investir dans la citoyenneté.*»

Un soutien à ce postulat permettra aussi d'intensifier la collaboration entre le BLI et le Service de la petite enfance.

La commission passe ensuite au vote, et c'est par 8 voix et 2 abstentions qu'elle propose au Conseil le renvoi de ce postulat à la Municipalité.

Le président: – La discussion est ouverte.

Discussion

M^{me} Florence Germond (Soc.): – Je ne relancerai pas le débat sur les sans-papiers... Mais nous savons qu'un certain nombre d'enfants naissent ici, qui ne parlent pas français en entrant à l'école. La barrière de la langue est donc un obstacle important pour eux.

L'idée de ce postulat est de les aider à acquérir de meilleures compétences avant d'entrer à l'école, à l'âge de 3 ou 4 ans environ. Le but est aussi d'intégrer les parents à cette démarche. Nous savons qu'il est très important de les impliquer, par exemple en leur expliquant le système scolaire vaudois, qui n'est pas forcément clair. Cela leur permettra ensuite de suivre au mieux leurs enfants.

Il s'agit d'une action constructive et positive, en vue de la meilleure intégration possible des enfants issus de la migration. Il s'agit aussi d'accroître l'égalité des chances au sein des écoles lausannoises. Je vous invite donc à renvoyer ce postulat à la Municipalité.

M^{me} Esther Saugeon (UDC): – Depuis plus d'un demi-siècle, Lausanne développe une politique d'envergure concernant l'accueil extrafamilial préscolaire et parascolaire. Au niveau européen, Lausanne est même considérée comme une Ville exemplaire de cette politique publique. Le réseau lausannois d'accueil de jour, qui offre des prestations d'accueil extrafamilial pour les enfants jusqu'à la fin du cycle primaire, se compose d'une cinquantaine d'institutions qui prennent en compte non seulement l'accueil

mais aussi l'accompagnement des familles migrantes, avec des cours auxquels les mamans peuvent se rendre deux fois par semaine après avoir déposé les enfants à la garderie ou à la halte-jeux. Ce réseau comprend aussi le Centre vaudois d'aide à la jeunesse, qui a développé différents services dans le domaine de la petite enfance, et la Fondation pour l'animation socioculturelle lausannoise, dont les activités dans les centres socioculturels sont aussi en lien avec le développement précoce. Ils donnent des cours intensifs de façon systématique, tout comme le Bureau lausannois pour l'intégration des immigrés, qui, en collaboration avec le Service de la petite enfance, conduit encore des expériences et des projets pilote depuis 2008 et souhaite présenter un concept global en matière de développement précoce dans le but de valoriser les offres déjà existantes d'ici mars 2010. Enfin, dans l'espoir d'atteindre directement toutes les personnes concernées par l'intermédiaire des douze commissions d'établissements qui se mettent en place dès cette année, c'est une palette très large de moyens qui est mise en place afin de garantir l'apprentissage de la langue française au plus grand nombre des familles et des enfants immigrés. Je m'abstiendrai donc lors de ce vote.

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

M^{me} Caroline Alvarez (UDC), rapportrice remplaçante: – La commission propose le renvoi de ce postulat à la Municipalité par 8 voix pour et 2 abstentions.

Le président: – Nous passons au vote. M^{mes} et MM. les conseillers communaux qui acceptent le renvoi de ce postulat à la Municipalité le manifestent par un lever de main. Merci. Avis contraires? Abstentions? Avec quatre abstentions, vous avez accepté de renvoyer ce postulat à la Municipalité. Je vous remercie, cet objet est ainsi clos.

Le Conseil communal de Lausanne,

- vu le postulat de M^{me} Florence Germond: «Sensibilisation au français pour les enfants préscolaires allophones afin de faciliter leur intégration au cycle initial»;
- vu le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire;
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide:

de prendre ce postulat en considération et de le renvoyer à la Municipalité pour étude et rapport.

Le président: – Je prends encore un dernier point, parce que nous devons désigner une commission qui doit prendre en considération quatre initiatives. Il s'agit de la motion de M. Cédric Fracheboud «demandant l'étude par la Municipalité d'un dispositif de signalement, d'encadrement, de

coercition de l'aumône auprès d'enfants qui s'adonnent à la mendicité ou exercent des travaux illégaux en ville de Lausanne». Comme trois objets vont déjà dans ce sens, nous y adjoindrons ce quatrième pour désigner de manière définitive la commission. Je demande à M. Fracheboud de venir à cette tribune pour la discussion préalable sur sa motion.

Motion de M. Cédric Fracheboud demandant l'étude par la Municipalité d'un dispositif de signalement, d'encadrement, de coercition de l'aumône auprès d'enfants qui s'adonnent à la mendicité ou exercent des travaux illégaux en ville de Lausanne⁵

Développement polycopié

En date du 1^{er} février 2010, notre collègue socialiste Jean Tschopp a déposé un postulat demandant de mettre à l'étude un dispositif pour faire face à la mendicité et aux travaux d'enfants mineurs.

Cette démarche de notre collègue s'inscrit dans une problématique qui nous intéresse. Tout comme la personne précitée nous sommes d'avis que «la responsabilité repose sur le citoyen ou le passant qui a l'interdiction de donner de l'argent aux mineurs. La plupart des spécialistes actifs en Roumanie et dans les autres pays d'où les Roms sont originaires, Direction du développement et de la coopération (DDC) inclus, soulèvent l'effet délétère de l'aumône aux mendiants. Pour les enfants, l'aumône les dissuade de se rendre à l'école et les entraîne souvent dans une spirale de pauvreté.»

Nous demandons la prise en compte du point 3 du postulat de M. Jean Tschopp, sous la forme d'une motion à l'intention de la Municipalité.

Le président : – Avez-vous des éléments à ajouter à votre texte? J'ouvre la discussion préalable.

Discussion préalable

M. Philippe Mivelaz (Soc.) : – Je demande le renvoi à une commission. (*Rires, rumeurs.*)

Le président : – Est-ce que cinq membres de ce Conseil communal accèdent à cette demande? C'est le cas. Cette motion sera renvoyée à une commission. Cet objet est ainsi clos. Je vous remercie.

Je clos ici notre séance. Je vous donne rendez-vous le 27 avril et vous souhaite une bonne fin de soirée et une bonne rentrée dans vos foyers.

La séance est levée à 22 h 55.

⁵BCC 2009-2010, T. II (N° 13/I), p. 373.

