



Lausanne, le 24 juin 2020

Rapport

de la Commission permanente de gestion

pour l'exercice 2019

Organisation de la Commission permanente de gestion

Président :	M. Pierre Conscience, EàG
1 ^{er} vice-président :	M. Henri Klunge, PLR
2 ^e vice-présidente :	M ^{me} Paola Richard-de Paolis, Soc.
Secrétaire :	M. Frédéric Tétaz
CULTURE ET DÉVELOPPEMENT URBAIN	Mme Anna Crole-Rees, PLR M. Musa Kamenica, Soc., rapporteur
SÉCURITÉ ET ÉCONOMIE	M. Louis Dana, Soc. M ^{me} Claude Nicole Grin, Les Verts, rapportrice
SPORTS ET COHÉSION SOCIALE	M. Johan Pain, EàG M ^{me} Paola Richard- de Paolis, Soc., rapportrice
LOGEMENT, ENVIRONNEMENT ET ARCHITECTURE	M. Yvan Salzmänn, Soc., rapporteur M ^{me} Graziella Schaller, CPV
ENFANCE, JEUNESSE ET QUARTIERS	M. Georges-André Clerc, PLC M. Henri Klunge, PLR, rapporteur
FINANCES ET MOBILITÉ	Mme Diane Wild, PLR M ^{me} Karine Roch, Les Verts, rapportrice
SERVICES INDUSTRIELS	M. Jean-Luc Chollet, UDC, rapporteur M ^{me} Gianna Marly, Soc.

Table des matières

Table des matières	2
Préambule	4
Exercice 2019-2020 de la Commission de gestion	4
Préambule	4
Thème transverse : Santé au travail	4
1 ^{re} observation	5
Culture et développement urbain (CD).....	6
Préambule	6
Secrétariat municipal (SMUN)	6
Secrétariat général (SGCD)	7
Service de la Culture (CULT).....	8
2 ^e observation.....	8
Service des bibliothèques et archives de la Ville (BAVL)	9
3 ^e observation.....	10
Service de l'urbanisme (URB).....	10
Service du contrôle des finances de la Ville de Lausanne (CFL)	11
4 ^e observation.....	11
Sujet transversal : Santé au travail.....	11
Entretien avec le syndic	12
Sécurité et économie (SE)	13
Préambule	13
Service du contrôle des habitants (CH)	13
Secrétariat général (SGSE)	14
Corps de police (CP).....	15
5 ^e observation.....	18
Service de l'économie (ECO).....	18
6 ^e observation.....	21
Service de protection et de sauvetage (SPSL)	21
Service de l'eau (eau)	24
7 ^e observation.....	26
8 ^e observation.....	26
9 ^e observation.....	27
Sports et cohésion sociale (SCS).....	28
Préambule	28
Secrétariat général	30
Service des sports (SPORTS)	31
10 ^e observation.....	32
Service social (SSL)	32
Service des assurances sociales (SAS)	34
11 ^e observation.....	35
Entretien avec le municipal en charge de Sports et cohésion sociale (SCS)	35
12 ^e observation.....	36
Logement, environnement et architecture (LEA)	39
Préambule	39
Secrétariat général et cadastre (SGLEA-C)	40
Service du logement et des gérances (SLG)	42
Service d'architecture (ARCH)	43
Service des parcs et domaines (SPADOM)	45

Service d'organisation et d'informatique (SOI)	46
Enfance, jeunesse et quartiers (EJQ).....	48
Préambule	48
13 ^e observation	48
Secrétariat général (SGEJQ).....	48
Service d'accueil de jour de l'enfance (SAJE)	49
Service des écoles primaires et secondaires (SEP+S).....	50
Service de santé et de prévention (SSPR).....	50
Service de psychologie scolaire (SPS).....	51
Finances et mobilité (FIM)	53
Préambule	53
Secrétariat général (SGFIM).....	53
Service des finances (SFIN)	54
Service du personnel (SPEL).....	54
Routes et mobilité (RM)	55
Service de la propreté urbaine (PUR)	56
Service achat et logistique (SALV)	57
Entretien avec la directrice de FIM.....	57
Services industriels (SIL).....	59
Introduction.....	59
Service commercial	59
Services partagés	60
Service patrimoine	61
Secrétariat général	61
Service réseaux	63
Service production	64
Conclusion	64

Préambule

Exercice 2019-2020 de la Commission de gestion

La Commission de gestion (COGES) s'est réunie régulièrement durant l'année parlementaire 2019-2020. Elle a siégé à 10 reprises à l'Hôtel de Ville.

Préambule

Thème transverse : Santé au travail

Pour son rapport sur la gestion municipale 2019, la Commission de gestion a choisi la santé au travail comme thème transverse. En amont des visites, un questionnaire a été rédigé. Les commissaires ont ensuite interrogé les services selon leurs modalités propres, dans le contexte particulier de crise sanitaire qu'a été celui du printemps 2020. Pour donner une vision d'ensemble de la situation, la synthèse figure dans le préambule présidentiel.

La plupart des services analysent les variations sur deux ou trois ans, à la baisse ou à la hausse, des départs, absences pour longues et courtes durées. De manière générale, ils en tirent des constats de maîtrises de la gestion des ressources humaines. Les raisons des différences d'une année sur l'autre sont identifiées et les problèmes, lorsqu'il y en a, sont présentés comme traités.

Certains services, en particulier ceux de la direction Sport et cohésion sociale (SCS) dont le personnel est au contact de la population, proposent des formations pour la gestion des agressions, pour la résolution des conflits et pour la communication non-violente. Cela est vrai dans d'autres directions également, cependant certains services de SCS ont été particulièrement sollicités durant la crise sanitaire liée au COVID-19, dont la gestion ne relève pas de l'exercice 2019, mais qui permet de témoigner de l'utilité de telles formations en période de vive tension, tant pour les usagères et usagers que pour le personnel communal.

Certains services ont mis en œuvre des procédures spécifiques pour améliorer les relations entre collègues, par exemple en proposant des journées au vert. Ces activités se placent en amont de ce qui a été évoqué jusqu'ici : l'analyse des problèmes identifiés pour les résoudre. Ici, il s'agit d'essayer de trouver un moyen d'améliorer les conditions de travail pour éviter des absences ou favoriser une meilleure gestion de leur prise en charge.

Le Service du personnel (SPEL) reste particulièrement attentif aux questions liées à la Santé au travail et à ses aspects juridiques. Une juriste est spécifiquement rattachée au SPEL pour ces questions.

Depuis quelques années, le nombre de postes équivalent plein temps (EPT) est bloqué. L'engagement de personnel auxiliaire permet d'absorber une surcharge de travail. Dans certains services, l'appel à ce type de contrat est structurel. Dans d'autres, il est ponctuel. Du fait du blocage du nombre d'EPT la transformation d'un poste auxiliaire en poste fixe est toujours liée au départ d'une autre personne.

Les services fournissent pour certains des prestations administratives et sont concentrés sur des activités de bureau ; pour d'autres les prestations sont physiques et sont délivrées à l'extérieur. Cette diversité donne une résonance particulière aux questions liées à la santé et la sécurité au travail, selon les prestations que les employées et employés assurent.

Cette diversité a évidemment une incidence sur les risques liés à l'exercice de chaque tâche, les moyens pour prévenir les accidents ou les maladies, les raisons des absences, leur gravité, leur durée, les taux

de roulement au sein d'un office. En conséquence, la comparaison des informations récoltées dans les directions est plus ardue, mais cependant pas impossible.

Ces comparaisons doivent permettre de révéler des différences significatives entre un service et un autre, et inviter les responsables à les analyser, les expliquer et prendre les mesures nécessaires pour les réduire.

La mission de la Commission de gestion n'est pas de faire le travail de comparaison et d'analyse en profondeur. Elle doit cependant s'assurer que les outils nécessaires sont disponibles au sein des directions et du Service du personnel ; et pouvoir, sur la base d'informations fournies annuellement, alerter et inviter la Municipalité à réagir. C'est la raison pour laquelle les membres de la Commission de gestion formulent l'observation ci-après :

1^{re} observation

Le Conseil communal invite la Municipalité à fournir à la Commission de gestion, pour la fin du mois de février et dans le cadre de son secret de commission, un rapport étayé sur l'évolution de la santé au travail au sein du personnel communal de chaque service de la Ville durant les 5 dernières années, précisant notamment les indicateurs tels que les absences de longue durée, âge moyen des départs, absences de courte durée répétées, les accidents professionnels et non professionnels, la maternité, maladie, les turn-over (sous forme d'un tableau regroupant ces données) et proposant une analyse des situations jugées problématiques ou qui se seraient détériorées.

Culture et développement urbain (CD)

Préambule

Les deux commissaires de sous-commission de gestion en charge de Culture et développement urbain (CD) ont effectué sept visites et une séance par visioconférence entre le 5 mars et le 14 Mai 2020. Lors de ces visites, les commissaires ont rencontré les chef-fe-s de service, parfois accompagné-e-s par des adjoint-e-s, et les deux chefs d'unité (Commission immobilière et le Bureau de développement et projet Métamorphose). Enfin, les visites ont été conclues par une rencontre avec le syndic.

Les services et les unités visitées sont les suivantes :

- Secrétariat municipal (SMUN)
- Secrétariat général (SGCD)
- Service de la culture (CULT)
- Service bibliothèques et archives de la Ville (BAVL)
- Service de l'urbanisme (URB)
- Service du contrôle des finances de la Ville de Lausanne (CFL)
- Commission immobilière (CI)
- Bureau de développement et projet de Métamorphose (BDM)

Les deux membres de la sous-commission tiennent à remercier tous les chef-fes de services, leurs adjoint-e-s-, les deux chefs d'unité et le syndic pour l'accueil, pour leur temps, ceci dans un contexte sanitaire particulier, la pandémie COVID-19.

Secrétariat municipal (SMUN)

Le cœur de la mission du Secrétariat municipal est d'organiser la planification, la préparation, le déroulement et le suivi des activités de la Municipalité.

Pendant l'année 2019, les activités principales de ce service étaient l'élaboration du Plan climat, la préparation de la mise en œuvre du nouvel outil de gestion des séances du Conseil communal et de l'administration en général, l'organisation des élections fédérales le 10 octobre 2019 et l'avancement des réformes de l'Unité santé et sécurité au travail (USST).

L'organisation du processus de dépouillement aux élections fédérales d'octobre 2019, s'est poursuivi avec des mesures prises depuis le début de législature afin que les résultats des élections puissent être publiés plus tôt qu'auparavant.

Pour le service, il serait souhaitable que le dépouillement commence les samedis au lieu de dimanche, comme est le cas dans les grandes villes comme Zurich et Bâle. Un projet de réforme sur cet objet est en cours au niveau du Grand Conseil.

L'organisation de la distribution du courrier est en cours de réflexion, afin d'assurer des prestations de même qualité avec deux personnes dont les postes n'ont pas été remplacés à leur départ à la retraite. Il faut mentionner que cette tâche requiert 8 personnes, dont deux dans le cadre d'un projet avec Infirmis.

Les commissaires ont relevé le point lié avec l'accroissement des objets déposés au Conseil communal. Le secrétaire considère que cela est de la compétence du Bureau du Conseil communal et préfère ne pas interférer sur l'organisation du Conseil communal. Il constate toutefois que cela engendre une charge de travail importante pour les services.

Naturalisations

La nouvelle organisation des auditions, déléguée à la Commission consultative des naturalisations, a permis de doubler le nombre des dossiers traités en 2019 (1116 auditions en 2019 contre 538 en 2016) et sur le travail du SMUN.

Casino Montbenon

L'installation du nouveau logiciel pour la réservation des salles au Casino de Montbenon a eu un impact positif à la fois au niveau de l'efficacité et des recettes fiscales pour la Ville. Au lieu d'aller directement sur place ou de téléphoner pour réserver une salle, ce nouveau logiciel permet la réservation à distance

Unité santé et sécurité au travail (USST)

La Municipalité a décidé en 2019 de dissoudre l'Unité santé et sécurité au travail (USST) et de répartir ses activités comme suit : le **secteur médical** sera transféré à l'UniSanté (ex-Policlinique médicale universitaire-PMU) et le **secteur prévention** (sécurité au travail, insertion professionnelle, suivi des absences longue durée « BEST ») ira au SPEL.

Il est malaisé d'estimer le nombre de cas médicaux et/ou de personnes que cette externalisation à l'UniSanté va provoquer. Pour la Ville, cela permettra aux employés de ne pas devoir consulter des collègues, et ainsi d'avoir un avis neutre. La mise en place se fera en 2020.

Secrétariat général (SGCD)

Ce service est l'organe qui coordonne et soutient les activités de la direction, mais plus particulièrement, de Secrétariat du syndic et de ses unités rattachées : la Commission immobilière, le Bureau de développement et le projet Métamorphose, le Bureau de la communication, les relations extérieures et les Villes olympiques. Il assure également la comptabilité de la direction.

Au terme de l'année 2019, les activités de ce service étaient assurées par 41 collaborateurs pour 34.4 EPT.

Les activités marquantes de ce service pour l'année 2019 sont :

- la préparation des dossiers pour la certification de la Ville de Lausanne « Global active city » en matière d'encouragement et de promotion de santé, qui a abouti par son obtention en décembre 2019 ;
- la co-coordination du Plan climat ;
- le déploiement de la nouvelle identité visuelle de la Ville ;
- la participation à la 3^e édition de Lausanne Méditerranées ;
- la refonte du site internet de la Ville ;
- la participation à la communication des JOJ.

Commission immobilière (CI)

La Commission immobilière est une unité de grande importance stratégique pour la politique immobilière de la Ville de Lausanne. Rattachée au syndic, cette unité réunit des représentants de divers services et des municipaux, pour étudier des dossiers relatifs à des opérations immobilières et donner son préavis à la Municipalité.

Cette unité, composée d'un délégué et de son adjoint, ainsi que d'une secrétaire, a connu un renouvellement durant l'année 2019. Avec le départ à la retraite du délégué et de son adjoint, une nouvelle équipe a été constituée. Le nouveau délégué et son adjoint se sont rapidement intégrés dans l'unité et ont lancé divers projets. La digitalisation à venir a été mentionnée comme un besoin.

Le rôle du délégué et de son adjoint est de participer à la Commission d'estimation fiscale des immeubles du district de Lausanne pour la Commune de Lausanne. Pour rappel, au début de chaque législature, le Conseil communal décide d'un plafonnement d'acquisition.

La Commission a réussi à mener à bien la conduite d'importants travaux liés à l'entrée en vigueur du droit de préemption institué par la Loi sur la préservation et la promotion du parc locatif (LPPPL) ainsi que la participation et rédaction de six gros préavis présentés au Conseil communal.

Bureau de développement et projet Métamorphose (BDM)

Cette entité hautement stratégique pour le développement urbain de la Ville de Lausanne s'occupe notamment de valoriser les grandes parcelles communales des Plaines-du-Loup et des Près-de-Vidy, de rechercher des investisseurs pour construire sur des DDP et d'obtenir divers permis de construire, notamment en relation avec le domaine public.

Un responsable de bureau est entré en fonction en octobre 2019. Cet engagement intervient après le départ de l'ancien responsable d'unité pour des raisons de santé. Le nouveau responsable considère qu'il y a des collaborateurs compétents dans son bureau. Durant les trois mois de la fin de l'année, ses principaux objectifs étaient l'organisation du service, assurer le bon fonctionnement des projets en cours et garantir l'application des normes imposées par la Ville aux niveaux écologique et de qualité. La fusion du Bureau de développement historique et du projet Métamorphose a exigé beaucoup de temps.

En 2019, le BDM a contribué également à la constitution et au développement de 13 projets permettant d'offrir 287 nouveaux logements.

Une étude pédologique pour connaître la nature des sols du site des Près-de-Vidy et de leur valorisation s'est terminée en juillet 2019. Les préparations nécessaires à mener des fouilles archéologiques sont donc maintenant en cours.

Service de la Culture (CULT)

A la fin de décembre 2019, ce service comptait 72 collaborateurs pour 52.65 EPT.

L'année 2019 était très riche en ce qui concerne les présentations des pièces théâtrales, de danses, et de tous les genres de musiques (musique classique et actuelle, Jazz et musiques improvisées). Le même constat est en ce qui concerne la fréquentation des manifestations (Festival de la Cité, Fête de la musique) et les visites de différents musées.

Le chef de service précise que le secteur de la culture représente, au sens large du terme, entre 5 et 7% des emplois rémunérés en Suisse, sans compter la part importante de volontariat ! Pour l'année 2019, il faut signaler l'inauguration du MCBA, le suspens du projet de regroupement du Conservatoire et de l'EJMA ainsi que la pleine mise en œuvre de la Loi cantonale sur les écoles de musique (LEM).

Comme l'année précédente, le montant de CHF 860'000 versé par le Fonds intercommunal de soutien aux quatre grandes institutions culturelles lausannoises (Béjart Ballet Lausanne, Théâtre de Vidy-Lausanne, Opéra de Lausanne et Orchestre de chambre de Lausanne) reste inchangé, malgré le fait que leurs activités augmentent.

A ce titre, la sous-commission mentionnait en 2018 que ce point pourrait intéresser le Conseil communal pour viser une plus juste participation des communes voisines dont les habitants bénéficient de cette offre culturelle aux mêmes conditions tarifaires que les Lausannois.

2^e observation

Le Conseil communal invite la Municipalité à renégocier, avec les communes participant au Fonds intercommunal, leur apport aux subventions allouées aux activités culturelles.

Le Service de la culture est le principal contributeur financier au sein de l'écosystème culturel de Lausanne. Les subventions à la culture représentent environ 50% des subventions totales de la Ville pour l'année écoulée. En 2019, le Service de la culture a publié, pour la première fois, un excellent document avec les principales données concernant les subventions distribuées en 2018. Les commissionnaires saluent la réactualisation et la publication de l'étude sur les publics de la culture. La dernière datait de 1999-2000. Cet outil sert à mieux orienter les soutiens à la culture.

Un élément important pour attribuer ces subventions est la complémentarité que le projet présente dans le domaine de la culture. Ainsi, la Ville aura tendance à ne pas entrer en matière sur un nouveau projet, si un projet existant dans le même domaine fait déjà partie des entités subventionnées.

En 2019, il y a eu une réflexion sur le soutien aux arts visuels qui a abouti à des conventions avec 9 lieux indépendants. Une initiative participative avec environ 600 acteurs du secteur a aussi été mise en œuvre et a abouti à un projet de création d'une coopérative pour de nouveaux projets en 2020.

Les collections, très riches, sont relativement dispersées dans beaucoup d'endroits. La situation n'est pas optimale. A ce titre, le Service de la culture a dû organiser un déménagement des œuvres de la Collection de l'Art Brut, car les dépôts étaient trop humides. Cela a généré un surcoût.

Service des bibliothèques et archives de la Ville (BAVL)

Après plusieurs années de bons et loyaux services en intérêt du secteur bibliothécaire de la Ville, le chef de service quitte son poste, en janvier 2019, pour un nouveau défi professionnel.

Jusqu'à l'engagement de la nouvelle responsable du service, en septembre 2019, l'intérim est assuré par l'adjoindé en charge des RH et des finances, ceci pendant plus de huit mois. La raison invoquée est une réflexion sur la définition du poste. La nouvelle responsable s'est rapidement intégrée, a réussi à fédérer l'équipe autour d'elle et imprimer son empreinte dans le service.

Parallèlement à cette période de consolidation, tous les sites de bibliothèques et d'archives ont connu une hausse de fréquentation et de prêts, principalement les sites d'Entre-Bois et de Montriond. Le rapport de gestion pour l'année 2018 mentionnait une problématique, connue de la COGES, où plusieurs jeunes venaient s'abriter dans la bibliothèque d'Entre-Bois, après la fin des cours scolaires, durant la période hivernale.

L'engagement d'un intervenant de rue, avec un contrat d'auxiliaire pendant la période d'octobre à mars, a permis d'installer pacifiquement un ordre dans ce site et d'amener ces jeunes à devenir des usagers réguliers de la bibliothèque. Les responsables souhaiteraient pouvoir engager l'intervenant de manière plus importante, ceci pour assurer une certaine sérénité.

Concernant les Archives de la Ville, depuis 2019 est en cours une réflexion sur le rajeunissement du public. L'objectif est de rendre ce service attractif auprès des jeunes écoliers ou des gymnasiens.

Au terme de l'année 2019, le BAVL comptait 76 collaborateurs pour 51.82 EPT. La cheffe de service précise que la mise en œuvre depuis plusieurs années de pléthore d'activités de médiation (couplée à une augmentation de fréquentation), telles que la gestion du projet de bibliothèques éphémères à la piscine de Bellerive pendant la période d'été, sans augmenter le taux d'EPT, pressurisent les activités des collaborateurs du service. D'autres facteurs de pression sur le personnel viennent s'ajouter durant l'année écoulée : la mise en échec de la construction du Maison du livre, le manque d'espace par place de travail et le départ du chef de service. Enfin, le projet pilote concernant l'ouverture d'un dimanche par mois à La Sallaz (selon un préavis en 2018) n'a, pour l'instant, pas le succès escompté.

3^e observation

Le Conseil communal invite la Municipalité à donner les moyens d'assurer des conditions de travail plus appropriées pour les employés du BAVL, en termes de place de travail, notamment, et de veiller à une adéquation entre les nouveaux projets et les ressources disponibles

Service de l'urbanisme (URB)

Au terme de l'année 2019, ce service comptait 37 collaborateurs pour 31.55 EPT. Fin juin, le chef de service est parti à la retraite. Son adjoint avait démissionné fin avril pour un nouveau défi professionnel dans le privé. Les deux fonctions ont été assurées *ad interim* par deux collaborateurs pendant six mois, avant nomination du nouveau chef de service en décembre 2019. Des auxiliaires ont été engagés pour compenser les postes vacants.

Plan directeur communal (PDCoM)

L'état d'avancement du PDCoM a pris en peu de retard, à la suite du travail supplémentaire à effectuer pour le préavis concernant la politique du climat 2030, illustrant ainsi le poids de certains postulats dans l'allocation du travail, et en lien avec les départs du chef de service et son adjoint.

Une consultation publique, sous forme d'une soirée d'information, avec 300 à 500 personnes, et une exposition ont eu lieu du 21 février au 22 mars 2019. Un rapport de consultation a été établi et amènera à des évolutions du dossier.

Plan d'affectation communal PACoM (auparavant Plan général d'affectation, PGA)

En 2019, le processus de révision du Plan d'affectation communal pour les territoires forains et urbains avance en se basant sur les orientations du PDCoM. La révision de ce PACoM a débuté en 2017 et durera entre trois et cinq ans.

Au début de l'année 2020 sont prévues l'organisation de plusieurs séances de consultation de ce plan d'affectation communal. Aucun plan n'a été abandonné.

Plans d'affectation

L'objectif de cette composante dans le service est d'étudier/identifier l'aménagement dans des nouveaux quartiers. Exemple : la planification du nouveau quartier des Plaines-du-Loup et le quartier de Sévelin.

Espaces publics

Le projet participatif « Riponne-Tunnel », lancé en 2019 et en collaboration avec l'UNIL, a connu un grand succès. Plusieurs séances de consultation ont eu lieu et ont permis de récolter différentes idées sur le futur de ces deux lieux emblématiques de la Ville de Lausanne.

Bureau de permis de construire (BPC)

Les ressources dévolues à l'analyse et l'octroi des permis de construire représentent environ 50% des effectifs du Service de l'urbanisme. Malgré la baisse légère du nombre de demandes en 2019 par rapport aux deux années précédentes, le service constate que la durée de procédure connaît une augmentation. Elle est passée de 6.2 mois en moyenne en 2017 à 6.8 mois en 2019. Les raisons sont multiples : la qualité des dossiers déposés moins bonne et souvent incomplète, l'augmentation du nombre des oppositions et observations avant la délivrance du permis, ainsi que l'augmentation et la complexité des textes législatifs et des projets.

Par ailleurs, bon nombre des recommandations émises par la Cour des comptes dans son rapport d'audit de la performance des processus d'octroi des permis de construire (janvier 2019), ont été mises en œuvre.

Service du contrôle des finances de la Ville de Lausanne (CFL)

Les principales missions de ce service sont la révision des comptes communaux (audit externe) et l'audit interne. La révision des comptes de la Ville de Lausanne a toujours été effectuée en interne, jamais par une fiduciaire externe.

Il semble que cela soit trop cher. Genève a tenté l'expérience, mais y a renoncé pour des raisons financières.

A ce jour, seule l'opinion sur les comptes communaux est publique. Les autres rapports d'audit interne ne sont pas publiés, mais peuvent être demandés, conformément aux dispositions de la LInfo.

La responsable considère qu'elle peut travailler en toute autonomie et indépendance. Il y a une volonté de la Municipalité d'être de plus en plus transparente. Il est également important de relever la possibilité du personnel d'effectuer des formations nécessaires pour le service.

La mission de révision des comptes communaux (audit externe), représente pratiquement du 1/3 des heures travaillées au sein du service.

Il est intéressant de noter que Lausanne n'a pas d'analyse de risques. Les audits internes, effectués selon un programme discuté au sein d'un comité d'audit (nouveau) analysent toutefois les risques. Rien n'oblige légalement la Ville de Lausanne à procéder à des audits internes. Ceux-ci sont effectués au sein de l'ensemble des directions et services de l'administration, et aussi dans les entités au bénéfice d'une subvention et listées dans la directive relative à l'octroi et au suivi des subventions accordées par la Ville de Lausanne, ainsi que dans les entités dans lesquelles la Ville de Lausanne détient un intérêt prépondérant.

Un élément marquant pour l'année 2019 est la mise en œuvre de la révision partielle de la directive municipale sur le contrôle des finances de la Ville de Lausanne depuis le 1^{er} mars 2019, qui implique de recentrer l'activité du CFL sur l'audit interne. En clair, le CFL ne devrait à terme intervenir qu'en tant qu'organe de révision uniquement pour la Ville de Lausanne, impliquant une réduction de recettes d'environ CHF 80'000.- par an.

Durant l'année 2019, le service a établi en totalité 36 rapports, y compris les 2 rapports relatifs à l'audit annuel des comptes communaux, ce qui représente 10 765 heures de travail pour 8.6 EPT.

L'unité CFL annonce un taux élevé de rotation de son personnel. Aux dires de la cheffe, ceci est positif, l'unité ayant besoin de se renouveler pour pouvoir innover. Toutefois, dans ce domaine, il semble que cela soit une norme discutée dans le milieu (avec une moyenne de 4-8 ans aux postes), aussi pour les responsables.

La responsable nous a précisé que le service travaille encore avec Excel et Word, et ne dispose pas de logiciel d'audit ni de logiciel d'analyse basé sur l'intelligence artificielle ou le traitement automatisé des bases de données, qui pourraient permettre l'audit en continu. Le flux n'est pas dématérialisé. Par exemple, les factures fournisseurs ne sont ni scannées ni traitées informatiquement et doivent être transférées physiquement entre services. Les bases de données ne sont pas assez stables actuellement.

4^e observation

Le Conseil communal invite la Municipalité à étudier la possibilité de digitaliser les processus pour améliorer l'efficacité et la mise en œuvre de l'audit en continu

Sujet transversal : Santé au travail

Au niveau institutionnel, le plus important élément est la décision, en 2019, d'externaliser la partie médicale de l'USST à l'UniSanté, et les parties sécurité et insertion au SPEL.

Cette décision, qui sera mise en œuvre en 2020, aura des répercussions sur les employés de la Ville (accès à un avis « neutre », etc.) et sur les employés de l'USST qui seront transférés à l'Unisanté

(changement de statut). Ce projet est complexe, ce d'autant plus qu'UniSanté est une organisation nouvelle et en développement. La collaboration avec UniSanté est du ressort du SPEL.

En 2019, il y avait 507 situations individuelles d'absences de plus de 21 jours annoncées, soit environ 11% du personnel de la Ville. En 2018, il y avait 29 cas de plus. Il est toutefois impossible de savoir si cela représente une tendance à la baisse, ne disposant pas de données pluriannuelles. A la fin de l'année, ce nombre de situations était réduit à 197, soit 4% du personnel.

Différents services ont différents types de personnel. Le BAVL fait état d'un taux de rotation très bas de son personnel (ainsi qu'un taux d'activité le plus bas de la Direction, avec 68%), ayant pour implication un vieillissement général de son personnel. Cette situation a aussi des répercussions sur la santé du personnel de manière globale à moyen terme. A l'opposé, le CFL a des taux de rotation et d'activité (95.5%) de son personnel beaucoup plus élevé.

Durant l'année 2019, il y a eu au moins six changements au niveau de chefs de services et adjoints. Deux départs font suite à des maladies, sans lien avec l'activité professionnelle, deux départs à la retraite et deux autres départs sont liés à des opportunités présentées au niveau professionnel. Ces nombreux changements ont des répercussions sur la charge de travail « habituelle ».

Pour ce qui est de l'engagement des auxiliaires, chaque service y fait appel en cas d'absences maladie ou pour certains projets définis, comme l'exemple de l'intervenant de rue à la bibliothèque d'Entre-Bois.

Entretien avec le syndic

Après avoir effectué les visites de différents services, nous avons fini par un entretien avec le syndic. L'objectif de cet entretien était de l'informer sur le déroulé des visites et de préciser certains éléments sur la communication des comptes communaux par l'audit, la dissolution de USST et l'espace de travail pour les employés de BAVL.

En ce qui concerne les comptes communaux, le syndic confirme que la communication du rapport d'audit des comptes communaux se fait auprès de la Municipalité et à la Commission des finances. Pour les audits internes, le CFL rapporte à la commission d'audit et aux sociétés tierces.

Pour la dissolution d'USST, le syndic est convaincu du bien-fondé de cette décision de transférer les aspects médicaux à une institution externe reconnue, comme l'est l'UniSanté, car elle permet aux employés de se sentir plus en sécurité, et d'avoir un avis neutre, que d'être consulté par quelqu'un faisant partie de la Ville.

Un autre sujet discuté était sur l'espace de travail pour les employés de BAVL. Le syndic reconnaît que l'annulation du projet de la Maison du livre a un impact sur les possibilités de donner plus d'espace de travail aux employés, mais il nous confirme que des solutions sont en cours d'analyse.

Pour la sous-commission « Culture et développement urbain »

Anna Crole-Rees

Musa Kamenica : rapporteur

Sécurité et économie (SE)

Préambule

Dans le cadre de son mandat, et en vue de la rédaction de son rapport, la sous-commission a effectué, dans le courant du mois d'avril 2020, des visites auprès des chefs et cheffes des services suivants :

Contrôle des habitants (CH) ;

Secrétariat général (SGSE) ;

Service de l'économie (ECO) ;

Service de protection et sauvetage (SPSL) ;

Corps de police (CP) ;

Service de l'eau (EAU).

La visite de ces différents services s'est ponctuée par un entretien avec le conseiller municipal. On signalera que l'ensemble de ces visites s'est déroulé en visioconférence afin de respecter les mesures d'hygiène et de distanciation sociale imposées par la pandémie de Covid-19. Par ailleurs, les discussions se sont concentrées uniquement sur l'année 2019. Néanmoins, chacun des services susmentionnés ont pu tenir au courant les sous-commissaires des mesures d'urgence imposées par la crise. Il ne sera pas fait état de ces discussions dans le cadre de ce rapport.

On précisera encore que la sous-commission a préféré ne pas introduire les questions transversales dans le corps du rapport pour présenter ces dernières dans une compilation annexe.

Les membres de la sous-commission tiennent ici à remercier les différents intervenants de chacun de ces services pour leur disponibilité et leur accueil. La motivation, l'engagement quotidien et la qualité des prestations fournies par le personnel communal pour le bien de la Ville de Lausanne est à saluer, en particulier en ces temps troublés par une situation totalement inédite.

Service du contrôle des habitants (CH)

Le CH a connu une importante réorganisation opérationnelle dans le courant de l'année sous revue. Cela a notamment été nécessaire suite au souhait de la Cour des comptes du canton de Vaud, qui voulait avoir une connaissance plus fine des personnes résidentes dans les différentes communes du Canton. Derrière cette démarche se cachait évidemment un enjeu fiscal. Dans ce but, le CH a engagé dans le courant de l'année 2019 une **agente recenseuse**. Cette dernière travaillait jusqu'alors au Bureau des notifications du Corps de police (CP). Elle avait donc déjà une bonne connaissance de l'organisation des cinq secteurs dans lesquels la ville est divisée. Par ailleurs, cette personne disposait d'un important réseau, notamment chez les personnes en charge de l'entretien et de la conciergerie des bâtiments. Il est encore trop tôt pour tirer un bilan de ce que ce nouveau poste a pu avoir comme effet. On relève néanmoins que les personnes contrôlées sont notamment des étudiants ou des personnes avec activités lucratives, qui habitent à Lausanne, mais qui n'y déclarent pas de résidence, que ce soit principale ou secondaire.

Les travaux visant à **supprimer l'accueil différencié aux guichets** entre citoyens et citoyennes suisses et personnes étrangères reste un projet important de la direction du service. Deux mandats ont été confiés par le Service du logement et des gérances à des architectes et à des ingénieurs afin de trouver une solution matérielle qui pourrait valablement mettre en œuvre cette fusion. Un premier mandat avait été délivré, mais les mandataires n'ont finalement pas accepté de prendre la tête de ces travaux. Le début des travaux n'est toujours pas arrêté, mais cela pourrait intervenir dans le courant de l'année

2021 à la condition d'en obtenir le financement. Ces travaux devraient être relativement lourds et compliquer dans une large mesure le fonctionnement du service. Le conseiller municipal en charge de ce service est conscient de la gageure que poseront les modifications envisagées.

Pour ce qui relève de **l'évolution du personnel**, on peut saluer le fait que le CP ait concédé 0.5 EPT au bénéficiaire du CH. Combiné avec des mesures internes ayant permis de libérer un autre 0.5 EPT, ces mesures ont permis de créer un poste de chargée de formation. Quant au poste supplémentaire d'agente recenseuse (1 EPT), il est financé par les recettes fiscales découlant de son activité et porte l'augmentation d'effectifs du CH à 1.5 EPT au total. Si cet apport en personnel a permis de donner un peu d'air au service, on signalera tout de même que ce dernier continue de fonctionner à flux tendu, notamment car la population lausannoise ne cesse de croître. Elle a d'ailleurs connu son pic historique dans le courant de l'année sous revue (146 632 habitants le 29 novembre 2019). Des pistes sont ainsi explorées afin de rendre le temps d'attente aux guichets toujours plus court. Dans le futur, il serait ainsi possible que le CH ne procède plus que par facturation et n'encaisse donc plus d'émoluments aux guichets, à la manière de ce qui se pratique au Service des automobiles et de la navigation. Toujours pour ce qui relève de l'évolution du personnel, on signalera deux départs à la retraite et une démission intervenues en 2019. Il est également à signaler la signature de deux conventions de départ, respectivement suite à une absence de longue durée et à une autre situation plus conflictuelle. Enfin, une résiliation de contrat de travail est intervenue durant le temps d'essai. Globalement, le chef de service est satisfait du faible taux d'absentéisme au travail.

Le **départ de la responsable** du Bureau des étrangers a conduit le service à créer un poste de chef-fe de la section population. Ce poste est actuellement en phase de recrutement.

La tenue d'une **journée de formation** pour tout le personnel du CH a été poursuivie en 2019. Durant cette journée, l'entier du service est fermé aux administrés. Cette journée apporte une véritable plus-value et permet une mise à niveau des connaissances des collaborateurs et collaboratrices du service, notamment pour ce qui relève des modifications des différentes lois importantes pour le fonctionnement du service.

Le CH devra dans le futur pouvoir compter sur **une procédure qui soit la plus automatisée possible**. Aussi, les exigences du Service cantonal de la population (SPOP) et de son programme GESTSTAR ne peuvent pas forcément être honorées. En effet, ce programme n'est pas forcément bien adapté à une commune de la taille de Lausanne. On signalera que les discussions avec le SPOP sont constructives de ce point de vue.

Secrétariat général (SGSE)

Taxi

Le Service intercommunal des taxis a dû se plier au nouveau Règlement cantonal sur le transport de personnes à titre professionnel. Ce nouveau cadre légal n'a pas réglé tous les problèmes et toutes les questions que se posaient les professionnels de la branche, loin s'en faut. Il est néanmoins trop tôt pour tirer un bilan de l'application de ce nouveau règlement et de ses conséquences. En outre, et suite à une décision du Tribunal fédéral, les personnes désireuses d'obtenir une concession de Taxi ne doivent plus se mettre sur une liste d'attente. Les concessions font désormais l'objet d'un appel d'offres

Observatoire de la sécurité

L'année sous revue a été intense pour l'Observatoire de la sécurité. En effet, cette entité a été active sur de très nombreux fronts. Tout d'abord, **le nombre des correspondants de nuit (CN)** a presque doublé depuis 2018. Si l'on pouvait craindre une crise de croissance, il semble au contraire que ce personnel vit plutôt bien cet important redimensionnement. Les CN ont également connus une plus grande diversité dans les missions qu'ils se sont vus confier. Les CN ont ainsi également été déployés en journée, de mai à début décembre, pour encadrer la population toxicodépendante, principalement sur la place de la Riponne, devenant en quelque sorte des correspondants de jour. Cette activité se

poursuit aujourd'hui dans le cadre de leurs horaires usuels. Les CN sont également chargés de communiquer à cette population le fait que l'Espace de consommation sécurisé est ouvert et prêt à la recevoir. Cette nouvelle forme de médiation s'est faite un peu dans l'urgence, et cela n'a pas toujours été facile d'être efficace. Néanmoins, les contacts s'améliorent notablement sur la durée. Il semblerait d'ailleurs profitable que cette tâche soit confiée aux CN et non aux agents de police, les CN jouissant globalement d'une meilleure image que le Corps de police auprès de la population toxicodépendante. Pour terminer, on peut signaler qu'on constate une certaine stabilité au sein de cette unité d'un point de vue du personnel.

L'année sous revue a vu le développement de l'application permettant de dénoncer les cas de **harcèlement de rue**. L'Observatoire de la sécurité se réjouit du fait que cette application soit utilisée assez largement. Elle semble donc répondre à une réelle demande. On signale ici que cette offre est assez unique en Suisse et ailleurs. Il semble par ailleurs que la dénonciation de ce genre de comportement, qui relève souvent de l'infraction pénale, ne se fait pas toujours par un appel à la police, mais bien par le biais d'une annonce faite à l'aide de cette application. On peut d'ailleurs préciser que les personnes dénonçant des actes de harcèlement de rue demandent souvent à être recontactées par les autorités compétentes. Les chiffres méritent néanmoins d'être affinés. Il conviendra dès lors de se pencher sur un rapport d'évaluation, qui devrait être présenté dans le courant de l'année 2021. Enfin, une seconde phase de communication devrait être menée prochainement. Une initiative privée visant la lutte contre le harcèlement de rue a également vu le jour dans le courant de l'année 2019 (EyesUp). Si l'on pouvait craindre dans un premier temps une concurrence négative entre l'offre de la ville de Lausanne et EyesUp, cela semble ne pas être le cas. En effet, l'application EyesUp est une offre à très bas seuil, notamment car l'association ne répond ni aux victimes, ni aux témoins.

Si un rapport intermédiaire sur l'**Espace de consommation sécurisé (ECS)** devrait être présenté par la Direction des sports et de la cohésion sociale durant le premier semestre 2020, on peut d'ores et déjà présenter quelques points qui ont marqué l'année sous revue, laquelle était la première complète durant laquelle l'ECS était exploité. On peut d'abord signaler que si quelques plaintes de riverains ont émaillé le début de l'année 2019, cela n'a plus été le cas durant les six derniers mois. Un groupe de suivi a été mis sur pied. Ce dernier regroupe plusieurs services de la Ville, ainsi que les riverains du Vallon. Du point de vue sécuritaire, s'il a pu y avoir quelques appréhensions lors de l'ouverture de l'ECS, ces dernières semblent s'être dissipées. On pouvait en effet redouter quelques frictions entre le personnel de la Fondation Accueil à Bas Seuil (ABS) et les agents d'accueil et de sécurité présents vérifiant les entrées et les sorties de l'ECS. Ces craintes ne sont aujourd'hui plus fondées et il semble qu'une bonne entente règne entre ces deux entités. On peut d'ailleurs relever que la police municipale n'intervient qu'une à deux fois par année à l'ECS. On signalera que les agents d'accueil et de sécurité sont des employés de la Ville et non des personnes externes à l'administration. Cette solution externalisée avait par exemple été choisie par la Ville de Berne lors de l'ouverture de son ECS.

L'Observatoire de la sécurité s'est également concentré sur les problèmes que rencontrent les personnes **LGBTQI+**, notamment dans la rue. Au début de l'année 2020, une grande rencontre a été mise sur pied pour traiter de cette problématique. Il sera intéressant de s'y pencher dans le fil du prochain rapport de la Commission permanente de gestion. Un questionnaire a en outre été remis aux partis politiques représentés au Conseil communal. Un rapport-préavis devrait être présenté en fin d'année 2020 afin de combattre la discrimination que peuvent subir les personnes LGBTQI+.

Corps de police (CP)

L'année sous revue a été marquée par **une nouvelle baisse importante des infractions** commises sur le territoire communal, ce dans toutes les catégories d'infractions. Les causes de cette baisse sont évidemment multifactorielles, mais on peut saluer avec vigueur cette bonne nouvelle pour tous les Lausannois et toutes les Lausannoises !

L'année sous revue a permis au CP de continuer ses **missions de présence en rue**. Il semble que cette présence fasse baisser toutes les formes de criminalité, mais également les faits relevant de l'infraction pénale, tel que le harcèlement de rue. On signalera d'ailleurs que cette nouvelle forme de patrouille

pédestre n'est factuellement plus déployée uniquement pour lutter contre le deal de rue, mais bien pour remettre des agents uniformés dans le paysage urbain lausannois et, partant, combattre plus de formes de criminalité. On apprécierait néanmoins que cette présence en rue puisse se faire plus dynamique afin d'assurer des passages dans des quartiers qui ne voient guère la nouveauté et les bienfaits de ce dispositif. Selon le commandement du CP, on peut globalement analyser le sentiment des agents présents en rue en divisant ce dernier en trois tiers : un tiers des agents est très satisfait de ce nouveau type de missions et est conscient de l'importance de cette présence en rue, un second tiers ne comprend pas ces missions et pense que ces dernières ne correspondent pas au métier de policier et, enfin, un tiers apprécie ce type de missions, mais n'ose le formuler au sein du Corps. On relèvera que ce type de patrouilles en rue fait désormais partie de la formation dispensée à l'Académie de police de Savatan. Nous devons cette importante avancée au CP et à son commandant ! Les patrouilles pédestres sont régulièrement appuyées par la brigade cycliste. Cette dernière est une brigade active à l'année. Elle permet de créer un second cercle au-delà de celui assuré par les agents se déplaçant à pied. La brigade cycliste répond également parfois à des appels de police-secours.

L'année sous revue a vu la Ville de Lausanne devenir l'épicentre des **manifestations de lutte contre le dérèglement climatique**. Certains mouvements ont choisi la voie de la désobéissance civile afin de se faire entendre. Le commandement du CP se veut le garant de l'Etat de droit. Il convient donc d'intervenir lorsque ces groupes usent d'actions désobéissantes, notamment suite aux plaintes de nombreux commerçants dénonçant le blocage des rues. On signalera que, globalement, les interventions du CP lors de ces actions se sont bien déroulées. Ainsi, il n'a été fait à aucun instant usage de moyens de maintien de l'ordre (casques, boucliers, gaz irritant, etc.). Cette approche est relativement inédite en Suisse et cela est à saluer. Il convient tout de même de rapporter qu'à une ou deux reprises, un usage de la force qui pourrait être qualifié de disproportionné a été signalé. Mais des dires même des organisations telles que la Grève du climat ou Extinction Rebellion, le comportement du CP ne pose que peu de problème.

Dans le cadre de son dernier rapport, la Commission permanente de gestion s'était inquiétée que les engagements importants de personnel uniformé n'avaient pas été suivis d'engagements similaires dans les unités de ressources humaines, du personnel administratif ou de l'unité psychologique. Cela avait d'ailleurs fait l'objet d'une observation, puisque les postes susmentionnés sont essentiels à la bonne marche du CP ainsi qu'à la qualité des prestations fournies à la population. Il semble que le commandement du CP a pris à bras le corps cette problématique. Aussi, les ressources humaines pourront compter sur 1.5 EPT de plus dans le courant de l'année 2020, notamment en s'appuyant sur le recentrage de certains profils de métier. Par ailleurs, l'unité psychologique pourra désormais compter sur des personnes travaillant sur la durée au sein du CP, alors que cette tâche était dévolue par le passé à des stagiaires. L'effort fourni pour **renforcer les unités travaillant en service d'appui** est à saluer, même si l'n'est probablement pas encore suffisant.

En 2019, la Commission de gestion s'était inquiétée du fait que de nombreux détenus effectuaient souvent de longs séjours dans **la zone carcérale de l'Hôtel de police**, alors que ces cellules ne sont destinées à accueillir des prévenus pour une durée n'excédant pas quarante-huit heures. Il semble que l'on assiste aujourd'hui à une détente de la chaîne pénale dans le Canton de Vaud, notamment de son volet pénitentiaire. Ces cellules ne sont donc occupées que très ponctuellement. La COGES gardera néanmoins un œil attentif sur la situation de cette zone carcérale, qui ne répond pas aux droits fondamentaux. Le commandant est sensibilisé à cette question et conservera également un regard attentif.

La **formation** des aspirants et aspirantes de police s'effectue toujours à l'Académie de police de Savatan. Dans le courant de l'année 2019, le Conseil communal avait exigé par le biais d'une résolution de pouvoir disposer d'un document de travail résumant les montants que la Municipalité engage pour la formation de ses aspirants. Ce document devait être présenté dans le cadre du rapport municipal de gestion ou dans un document *ad hoc*. La COGES devrait en être nantie dans le courant de l'année 2020.

La brigade **Proximité, partenariats, multiculturalité (PPM)** a continué son intense travail auprès de la population dans les quartiers. Cette unité dispose, depuis le courant de l'année 2019, d'un second poste de police mobile. Le CP devrait en acquérir un troisième dans le courant de l'année 2020. Comme corolaire à ce développement d'une plus grande mobilité de PPM, le CP a décidé la fermeture du poste de quartier de la Pontaise. Il n'est pas impossible que d'autres postes de quartier soient appelés à fermer à l'avenir. Sans vouloir ici entrer dans un débat sur l'importance pour la population de disposer de postes de quartier, on appréciera que ces fermetures fassent l'objet d'une meilleure communication, notamment en expliquant que PPM continuera ses missions par le biais de ces postes mobiles. PPM peut également compter sur une nouvelle application nommée *Aedilis*. Cette dernière recense différentes incivilités présentes sur le domaine public, mais qui toutes ne relèvent pas du droit pénal. *Aedilis* crée donc une base de données intéressante pour le personnel policier. Cela lui permet d'avoir une connaissance plus fine du quartier dans lequel il est appelé à intervenir. On signalera enfin que PPM peut s'appuyer également sur la présence en rue des correspondants de nuit (CN). Selon le commandement du CP, les CN apportent une immense plus-value au travail de la police municipale dans son ensemble, notamment en permettant une désescalade qui n'est pas toujours possible lorsqu'il y a une présence uniformée.

L'unité **Sécurité du trafic et stationnement (STS)** a continué sa lutte contre l'insécurité routière durant l'année sous revue. On relèvera que les constats d'accidents sont en hausse en Ville de Lausanne (1151 contre 936 en 2018), de même que le nombre de personnes blessées (421 contre 348 en 2018). Il convient donc de poursuivre l'effort en matière de sécurité routière, en s'appuyant tant sur la prévention que la répression. Pour ce qui relève de l'effort préventif, une nouvelle campagne de sensibilisation sera présentée dans le courant de l'année 2020. La répression s'effectue quant à elle principalement à l'aide de contrôles à l'éthylomètre et de radars. Les contrôles à l'éthylomètre ont été plus nombreux durant l'année sous revue qu'en 2018 (8217 contre 6424). Une hausse du nombre d'ivresses est également à relever (+23% par rapport à 2018). Pour ce qui relève des contrôles automatiques aux carrefours et appareils fixes, on constate une grande baisse du nombre de conducteurs dénoncés. Si l'on regarde le verre à moitié plein, on se dira que les comportements globaux s'améliorent sur la route. Si l'on contemple le verre à moitié vide, on se dira surtout que les usagers de la route se sont habitués aux nouveaux radars qui ont été installés en 2018. Pour ce qui des vitesses excessives constatées au moyen de contrôle mobiles, elles ont la teneur suivante : 9366 par pistolet laser, 23 011 par remorque radar et 26 315 par radars embarqué dans un véhicule. On signalera que pour cette dernière catégorie, il ne sera probablement plus nécessaire de compter sur un agent de police à l'intérieur du véhicule dans lequel le radar est embarqué. Un assistant de sécurité publique devrait suffire. Cela est dû à un prochain changement de la législation cantonale.

L'année sous revue a vu le CP prendre à bras le corps la problématique du **bruit routier**. On relèvera néanmoins que la marge de manœuvre du CP est tenue lorsqu'il s'agit de lutter contre des véhicules modifiés, ces derniers répondant souvent aux homologations conformes à la législation fédérale. Aussi, la notion légale de bruit sans nécessité est très difficile à vérifier. La lutte contre le bruit est donc une thématique qui doit être principalement résolue par le biais du droit fédéral. Partant, une commune n'a que peu d'influence sur ce sujet.

Les **synergies entre le CP et la police cantonale** continuent à satisfaction, notamment pour ce qui relève de la police judiciaire. On signalera en outre que le Groupe d'intervention de la police de Lausanne (GIPL) s'entraîne et est engagé désormais en commun avec le Détachement d'action rapide et de dissuasion cantonal (DARD). Pour le commandement du CP, il reste essentiel qu'une Ville comme Lausanne puisse compter sur une police judiciaire importante. Cela confère en effet un grand pouvoir dans les politiques publiques mises en place par la Municipalité. Il conviendrait tout de même que le Canton et les communes de l'agglomération lausannoise prennent plus en compte les charges de ville-centre auxquelles doit faire face Lausanne d'un point de vue sécuritaire.

Si les infractions sont en baisse constante en Ville de Lausanne depuis 2012, la COGES se montre très inquiète de l'augmentation des mineurs déferés au Tribunal des mineurs. En effet, la Brigade de la jeunesse constate une hausse des infractions de 55% par rapport à l'année 2018. De même, on assiste à une hausse très significative des fugues (572 en 2013 contre 1513 en 2019). Le commandement du

CP ne s'avance pas trop pour expliquer cette explosion de cas, sinon que le tissu familial tend peut-être à changer.

5^e observation

Le Conseil communal invite la Municipalité à être particulièrement attentive à l'inquiétante hausse de mineurs lausannois déférés au Tribunal des mineurs ainsi qu'à l'explosion du nombre de fugues. Il convient aussi de développer des synergies avec les services de la direction chargée de la cohésion sociale, ainsi que de celle chargée de la jeunesse et des quartiers

Service de l'économie (ECO)

En 2019, le Service de l'économie (ECO) a modifié une partie de sa structure. Il est composé de l'Office d'appui économique et statistique et de l'Office des autorisations commerciales et des manifestations, mais le troisième office est devenu l'Office des prestations funéraires de Lausanne (OPFL). Celui-ci résulte de la fusion, en 2019, entre l'Office des inhumations et des incinérations et les Pompes funèbres officielles (PFO). Il a également été inclus dans cet office la gestion administrative des cimetières, qui était assurée jusqu'alors par le Service des parcs et domaines (SPADOM). Le Bureau du lac et le Bureau des finances et gestion restent inchangés.

Depuis le transfert d'une partie du personnel des PFO le Service de l'économie compte, au 31 décembre 2019, un personnel fixe de 60 personnes pour 54.5 EPT.

OFFICE D'APPUI ÉCONOMIQUE ET STATISTIQUE (OAES)

En 2016, la Municipalité de Lausanne avait décidé de renoncer au contrat qui la liait avec « Statistique Vaud » et de développer son propre office, face au développement de l'informatique, à l'augmentation des données et à la demande de rendre plus accessibles les données statistiques dans de nombreux domaines. L'Office d'appui économique et statistique (OAES) lausannois assure cette mission par la production de la statistique publique communale, afin de permettre une meilleure planification des besoins sociaux et économique de la collectivité lausannoise. L'OAES est membre de la Conférence des offices statistiques régionaux de la Suisse (CORSTAT) et veille au respect des principes définis par la Charte de la statistique publique de la Suisse. La Commission de gestion remarque que l'OAES a été particulièrement productif durant l'année 2019. Il a acquis aussi une reconnaissance au niveau fédéral et a contribué à la rédaction du cahier «Travailler en ville» (*City Statistics*, OFS, Neuchâtel, 2019), en partenariat avec l'Office fédéral de la statistique (OFS) et les villes participant au projet fédéral *City Statistics* sur la qualité de vie dans les villes 2019.

OFFICE DES AUTORISATIONS COMMERCIALES ET DES MANIFESTATIONS (OACM)

Cet office est chargé de la planification de l'occupation des lieux et espaces publics et d'accompagner l'organisation des manifestations qui s'y déroulent. Sa mission est d'accompagner les personnes concernées dans leurs différentes démarches en lien avec l'exploitation des établissements (préavis pour les licences, autorisations de compétence communale pour les terrasses, la diffusion de musique, les manifestations, les procédés de réclame, aide pour obtenir les permis de construire nécessaires, etc.). Cet office a aussi pour mission l'organisation de tout le commerce itinérant, dont principalement les marchés, et délivre plusieurs milliers d'autorisations par an. Quant aux contrôles, ceux-ci sont effectués par le Corps de police et entrent dans leurs propres statistiques.

La modification des horaires de travail en journée continue, ainsi qu'un changement dans les pratiques alimentaires suscitent de plus en plus, en milieu urbain, le développement de nouvelles offres de restauration. La Ville de Lausanne a intégré ces nouvelles pratiques pour lesquelles le Service de l'économie est chargé de l'accompagnement des demandeurs de lieux d'exploitation et des commerçants dans leurs démarches, afin de leur fournir les renseignements et autorisations nécessaires.

Les *food truck*

Les conditions d'exploitation des établissements permettant la restauration sont régies par la Loi cantonale sur les auberges et les débits de boisson (LADB), qui définit les différentes licences selon les catégories d'établissements. Depuis 2018, les camions traiteurs, les *food truck*, qui proposent une offre de restauration ont changé de statut. Le terme de « restauration mobile » permet de préciser les obligations légales d'une nouvelle catégorie de restaurateurs-trices, différente des commerçant-e-s des magasins traiteurs. Par restauration mobile, on entend tout concept proposant la vente à l'emporter de boissons sans alcool et de mets cuisinés ou transformés dans un véhicule ou une remorque dont l'équipement est adapté à la restauration. Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'exploitation d'un concept de restauration mobile comme les *food truck* est soumise à l'obtention préalable d'une autorisation de la Police cantonale du commerce, sous la forme d'une licence particulière pour la restauration mobile. La vente de boissons alcooliques leur reste interdite. Les exploitants de *food truck* ont deux ans pour se mettre aux normes.

Le nombre d'emplacements pour les *food truck* a augmenté à Lausanne en 2019 permettant une meilleure répartition territoriale de cette prestation. Le nombre des *food truck*, lui, par contre, est resté stable cette année, les conditions d'exploitation étant devenues plus strictes. Elles ont probablement été dissuasives pour les exploitants non professionnels. L'Office cantonal de la consommation contrôle la mise en conformité des installations de cuisine et l'application des normes d'hygiène, ainsi que la qualité des denrées alimentaires. L'obligation légale d'avoir une « licence de restauration mobile » a également contribué à soutenir un cadrage de la profession. La « licence de restauration mobile » est attribuée par la Police cantonale du commerce selon le même principe qu'« une licence d'établissement public ». L'examen est toutefois moins exigeant et demande moins de modules de formation. Dès le lancement du marché des *food trucks* à Lausanne, le choix des exploitants retenus par le Service de l'Economie pour une implantation sur un espace public s'est fondé sur la qualité des produits et des prestations offertes. Le service constate que la professionnalisation de ce secteur a permis de maintenir une bonne qualité des produits et d'augmenter la variété d'offres dans les repas proposés. Cette prestation rencontre un intérêt grandissant dans la clientèle.

Marchés

Les marchés de plein air, de « quatre vents », sont un des *must* de Lausanne. Ils sont appréciés par la population et par le tourisme. Le marché reste largement de compétence communale en ce qui concerne l'utilisation et la gestion de l'espace public. A la belle saison, il y a presque un marché chaque jour sur le territoire de Lausanne. Le Service gère plus de 400 marchand-e-s par année, qui proposent toutes sortes de produits, alimentaires ou non. Certains, comme ceux de la Palud et de la Riponne, sont depuis de nombreuses années des lieux privilégiés de rendez-vous les samedis matin pour les Lausannois-es. Par leur attractivité, les marchés restent un bon moyen pour attirer les chaland-e-s au centre-ville. En 2019, le Service a testé un prolongement des marchés du centre-ville du mercredi et du samedi sur la place Saint-François. Les commerçant-e-s de la rue de Bourg, qui contestaient parfois les étalages devant leurs vitrines, puisqu'ils masquent leur propre visibilité, ont pu constater que l'augmentation de la surface du marché contribuait à amener plus de client-e-s dans la rue et permettait une synergie entre les différentes formes de commerces.

Les demandes d'exploitation annuelle ou journalière pour un emplacement dans un marché adressées au Service de l'économie sont en augmentation en 2019. Les autorisations de participations journalières sont délivrées, en règle générale, pour quatre marchés au moins durant l'année. Elles permettent aux marchand-e-s occasionnel-le-s de se rendre compte s'ils-elles trouvent un marché pour leurs produits et d'évaluer si une exploitation annuelle serait rentable. Ce système est intéressant pour le Service, puisqu'il permet, en ayant des marchand-e-s occasionnel-le-s en plus de ceux à l'année, de diversifier le choix des produits. Le Service cherche aussi à avoir un marché sans emplacement restant vide dans le périmètre défini du marché, un « marché avec trous » étant moins attractif. Les inspecteur-trice-s font un travail de lien avec les commerçant-e-s annuel-le-s, ils-elles leur demandent aussi de

leur signaler leurs absences afin d'attribuer leurs emplacements aux journalier-ère-s ou à d'autres demandes d'autorisations.

Terrasses

Dans une optique de limiter la publicité et d'harmonisation de l'espace public, la Municipalité a notamment établi une directive, d'entente avec GastroLausanne, bannissant des terrasses lausannoises le mobilier publicitaire et celui en plastique, lui préférant le mobilier en bois et en métal. Les restaurateur-trice-s ont obtenu un délai jusqu'en 2022 pour retirer ce matériel de leurs terrasses, ce qui leur permettra d'amortir les coûts de ces nouveaux aménagements. Les restaurateur-trice-s, après un premier moment de tension, sont conscient-e-s que cette mesure de la Municipalité améliorera l'aspect de leurs terrasses et l'accueil dans leurs établissements.

Cinémas et impôt sur les divertissements

Les commissaires de la COGES ont constaté avec intérêt que les encaissements de l'impôt sur les divertissements étaient en augmentation pour la catégorie cinéma. Au-delà de l'apport financier, cette indication montre l'intérêt toujours présent, et même en augmentation en 2019, du public pour les salles de cinéma, et cela malgré le développement d'internet et l'accès facilité des arts du numérique à domicile. Une commission inter-cantonale Vaud-Genève est toujours chargée d'établir les âges légaux pour l'accès aux visionnements des films. Le Service applique ses directives, tout en considérant qu'à l'ère d'internet, celles-ci restent indicatives, et que l'époque où on envoyait des inspecteur-trice-s pour savoir si les jeunes avaient le bon âge est totalement révolue.

Tombolas, loteries, roués

Dès le 1^{er} janvier 2019, à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi fédérale sur les jeux d'argent, les taxes cantonales et communales relatives aux lotos, loteries et tombolas ont été supprimées. Le Service de l'économie s'occupe principalement des « jeux récréatifs payants » qui ont lieu à l'occasion d'une manifestation. Le service reste en charge de la délivrance des autorisations et de la surveillance de ces jeux. Il complète les conditions d'autorisation de manifestations en rappelant quelles sont les exigences pour les organisateurs et organisatrices. Celles-ci sont surtout relatives au pourcentage de lots par rapport au nombre de billets émis et à la qualité de ces lots en regard du prix des billets. Le Service ne fait pas de contrôle durant ces loteries ou tombolas, mais demande à l'organisateur ou organisatrice de garder les pièces probatoires durant trois mois après la manifestation dans l'éventualité d'une plainte. Rappelons que les principaux jeux d'argent sont initiés et gérés par Loterie romande, placée sous le contrôle du Canton et de la Confédération.

Mise en œuvre de l'Office des prestations funéraires de Lausanne (OPFL)

L'Office des prestations funéraires de Lausanne (OPFL), mis en place en 2019, résulte de la fusion entre l'Office des inhumations et des incinérations et les Pompes funèbres officielles (PFO). Il a également été inclus dans cet office la gestion administrative des cimetières, qui était assurée jusqu'alors par le Service des parcs et domaines (SPADOM). Les conventions pour obsèques futures signées avec les PFO antérieures au 31 juillet 2018 restent garanties. Les prestations exécutées par les PFO de levées de corps sur appel de la police, la gendarmerie et les ambulances sont maintenues dans ce nouvel office. De même que l'OPFL continue d'assurer les obsèques des personnes indigentes. L'Office des prestations funéraires de Lausanne (OPFL) est intégré dans le plan ORCA cantonal.

La cessation des activités commerciales des PFO et la constitution d'un nouvel organisme ont demandé une réorganisation des prestations funéraires au niveau communal. Le Service de l'économie, qui a piloté cette mutation, a été attentif à inciter le personnel des ex-PFO rattachés à l'OPFL, soit cinq employés, à se former à d'autres tâches liées au secteur funéraire, puisqu'ils sont moins sollicités pour les prestations qu'ils avaient l'habitude de mener dans le cadre des PFO. Ils sont appelés à une plus grande polyvalence, notamment au Centre funéraire de Montoie, en devenant, par exemple, maîtres de cérémonie, chargés administratifs, réceptionnistes. Les descriptions de poste et cahiers des charges de

ces employés ont été revus et intègrent leurs nouvelles fonctions. Trois autres employés des ex-PFO sont restés au Service de protection et de sauvetage Lausanne (SPSL).

Il est nécessaire d'effectuer des travaux au Centre funéraire de Montoie, notamment les quatre fours de crémation sont vétustes et doivent être changés. Une demande en ce sens sera soumise au Conseil communal par un préavis qui sera déposé en 2020. A titre indicatif, rappelons que le Centre funéraire de Montoie est le seul lieu de crémation dans le Canton de Vaud, et que dans les dispositions liées à leurs obsèques, 87% de la population vaudoise souhaite se faire incinérer. Selon la décision du Conseil communal, la crémation est effectuée gratuitement pour les Lausannois. Elle est facturée CHF 700.- pour les non-Lausannois. Certaines communes vaudoises remboursent ce montant aux familles.

6^e observation

Le Conseil communal invite la Municipalité à établir une convention avec le Canton, afin qu'il contribue au projet et au financement des nouvelles installations de crémation du Centre funéraire de Montoie, puisque cette prestation est faite pour l'ensemble du Canton.

Service de protection et de sauvetage (SPSL)

Le Service de protection et sauvetage (SPSL) comprend une unité de moins en 2019, puisque le Service des pompes funèbres officielles (PFO) a été transféré à la fin de l'année 2018 dans le Service de l'économie. Le SPSL, en 2019, comprend toujours le Corps des sapeurs-pompiers, la Police du feu, l'Unité ambulances et service mobile d'urgence et réanimation (SMUR), le Détachement poste médical avancé (DPMA), la Protection civile (PCI) et le Centre de formation de la RAMA (CFR). Au 31 décembre 2019, le SPSL est composé de 237 collaborateurs et collaboratrices pour un total de 220.50 EPT. A ce personnel professionnel, il faut ajouter environ 1400 personnes, qui sont les pompier-ère-s volontaires et les milicien-ne-s de la protection civile. Ces derniers ont accompli 5116 jours de service en 2019. Cette augmentation par rapport à l'année précédente est principalement due aux soutiens sanitaires ou sécuritaires aux grandes manifestations sportives et culturelles, plus nombreuses cette année, ainsi qu'au Plan canicule. On dénombre pour la PCI un total de 1869 jours de service, dont 81 jours pour des engagements en situation d'urgence. Pour l'année 2019, le SPSL dans son ensemble, soit le Corps de sapeurs-pompiers, professionnels et non professionnels, les ambulancier-ère-s et le SMUR, ainsi que la protection civile, a accompli au total 12 000 interventions d'urgence.

Au niveau opérationnel, plusieurs faits ont marqué l'année 2019. Parmi ceux-ci nous pouvons citer les suivants. Sous la conduite de l'Etat-major DIAM (Directives d'intervention en cas d'accident majeur), les policier-ère-s et assistant-e-s de sécurité publique de la Police de Lausanne, ainsi que les membres de la protection civile du Service de protection et sauvetage Lausanne (SPSL) ont été impliqué dans le dispositif du Plan canicule mis en place en juin 2019. Concernant les événements culturels, la Protection civile lausannoise a été engagée dans le cadre de l'Organisation régionale de protection civile (ORPC) pour la mise en place des infrastructures de la Fête des Vignerons, puis elle est restée active durant l'entier de la manifestation. L'unité ambulance du SPSL est venue appuyer la cellule sanitaire installée sur le site de la fête.

Au niveau des manifestations sportives, les Championnats du monde de triathlon ont généré également de nombreuses activités pour le service, comme le montre un court métrage qui retrace les coulisses du triathlon dans le domaine sécuritaire : « Au cœur de la sécurité – Triathlon 2019 – Lausanne ». <https://www.youtube.com/watch?v=77HQcFMw6LI>

Le SPSL est également intervenu dans la préparation et dans le déroulement des Jeux olympiques de la jeunesse. Il a, en outre, eu pour mission particulière d'accueillir en caserne la flamme olympique amenée d'Athènes par le comité d'organisation. La flamme devait être surveillée vingt-quatre heures sur vingt-quatre et alimentée régulièrement.

Au niveau de son organisation, la direction du SPSL cherche à améliorer la gestion et la logistique de son parc immobilier et mobilier. Rappelons que ce service s'est constitué de manière progressive au cours des dernières années. Dans un premier temps, il ne comportait que le Corps des sapeurs-pompiers, auquel a été rattachée la Protection civile. Puis, dans un second temps, les ambulances et le SMUR ont rejoint le SPSL. En 2019, le SPSL a commencé une réflexion pour mieux intégrer les effets de ces développements successifs et permettre une nécessaire vision plus transversale de sa logistique. Celle-ci se compose de secteurs différents. Au niveau immobilier, le Service est propriétaire des bâtiments de la Vigie, de la caserne des pompiers et des locaux affectés à la direction du service, ainsi que du centre de formation de la RAMA. Au niveau mobilier, il gère une flotte des 120 véhicules aux caractéristiques très différentes. Les différents corps de métiers qui composent le service portent des tenues spécifiques et un atelier de tailleur est installé à la Vigie pour s'occuper de ces tenues. A cette liste succincte, il faut ajouter tous les appareils et équipements sophistiqués nécessaires à la bonne marche de ce service. La réflexion pour développer une logistique plus transversale dans l'ensemble du service et permettre une meilleure efficacité s'accompagne aussi d'une recherche commune avec le SALV (Service achat et logistique Ville), afin d'optimiser les différents flux et stocks et d'améliorer les interactions entre ces deux services.

Infrastructures

Parmi les événements marquants concernant les infrastructures, il faut noter la pose de la 1^{re} pierre le 2 octobre 2019 du bâtiment « **RAMA 2** », qui devrait être mis en service à la fin de l'année 2020. Les maîtres d'ouvrage sont la Ville de Lausanne et l'ECA (Etablissement d'assurance contre l'incendie et les éléments naturels du Canton de Vaud). Ce bâtiment multi-usages est destiné à la formation des sapeurs pompier-ère-s vaudois et viendra compléter les installations existantes du site de la RAMA actuel. Ce bâtiment accueillera une piste d'entraînement pour les porteur-se-s d'appareils respiratoires, un garage pour les véhicules lourds, des petites salles de théorie adéquates aux besoins de la formation.

Le rattachement des PFO au Service de l'Economie a libéré des locaux à la Vigie, ce qui a permis au SPSL d'installer à la Vigie une unité fixe de détachement médical avancé, ainsi qu'une unité formée d'une ambulance et de quatre ambulancier-ère-s qui est opérationnelle la journée et en semaine. Cette unité décentralisée par rapport à la base principale de César Roux permet de mieux couvrir les secteurs sud et sud-ouest de la ville. La zone d'attente des ambulancier-ère-s demande encore à être mieux aménagée.

Corps des Sapeurs-pompiers

Les sapeurs-pompiers interviennent dans le sauvetage des personnes et des animaux. La Ville de Lausanne étant entourée de campagnes, les pompiers sont appelés pour le sauvetage de bétail : vache tombée dans une fosse à purin, bétail échappées des champs. En ville, si les chats dans les arbres restent un classique, les pompiers sont aussi appelés pour les NAC-Nouveaux animaux de compagnie : reptiles, araignées,... ce qui requiert de nouvelles compétences.

Formations des Corps professionnel et miliciens volontaires

Les préoccupations du SPSL pour les fins de carrière des sapeurs-pompiers et son implication dans la formation des aspirant-e-s, qui permet d'en assurer la relève et d'avoir un corps sensibilisés aux nouvelles technologies, entraînant des modifications dans les différents lieux et formes d'interventions, a paru important à notifier pour la Commission de gestion.

La Ville de Lausanne est la seule à avoir un Corps de pompiers professionnel dans le Canton. Dans les autres communes du Canton, le Corps de pompiers est constitué par une milice formée de volontaires. Les villes de Montreux, Nyon et Yverdon appliquent un système intermédiaire en ayant des permanences assurées la journée par des pompiers volontaires. Ceux-ci ont un statut d'employé-e-s communal-e-les-aux, mais n'ont pas le titre de pompier professionnel.

Les pompier-ère-s volontaires suivent une formation initiale de 2 jours et, ensuite, différents modules de formation pour acquérir des compétences particulières utiles en cas d'intervention, telles que, par exemple, l'utilisation des appareils respiratoires. Ces formations sont organisées au niveau cantonal par l'ECA.

Les pompiers professionnels lausannois ont passé le brevet fédéral de sapeur-pompier. Cette certification est acquise par un examen fédéral qui conclut une formation de dix-huit mois, divisée en modules de formation et stages au sein de corps de pompiers professionnels. La formation des aspirant-e-s de tous les cantons latins, soit du Tessin et de Suisse romande, était assurée jusqu'en 2017 par l'Ecole latine des sapeurs-pompiers. Créée en 2008 par les Corps des sapeurs-pompiers professionnels du Service d'incendie et de secours de la Ville de Genève (SIS) et du Service de protection et sauvetage de la Ville de Lausanne (SPSL), l'Ecole latine des sapeurs-pompiers s'est développée au fil des ans pour accueillir les aspirant-e-s sapeurs-pompiers des corps professionnels latins. Au printemps 2017, l'ECA et l'Office cantonal de la protection de la population et des affaires militaires du canton de Genève (OCPAM) ont intégré le comité directeur de l'école, qui a pris le nom d'Académie latine des sapeurs-pompiers (ALSP). La convention qui liait les partenaires de l'Académie latine a été dénoncée en 2019 par la Ville de Genève. Le SPSL, la Ville de Lausanne et l'ECA développent un nouveau partenariat avec les autres corps latins, dont Neuchâtel, La Chaux-de-Fonds, Bienne, Monthey afin de maintenir l'Académie latine des sapeurs-pompiers et de garantir une bonne formation aux aspirant-e-s pompiers certifiée au niveau fédéral. L'ALSP dans cette nouvelle configuration pourrait accueillir la 1^{re} volée en avril 2021.

Le SPSL s'est impliqué aussi dans la mise sur pied d'une formation certifiante au niveau fédéral pour les cadres des unités de secours de Suisse romande, telle qu'elle a été mise en place à Zurich. Les cadres de ces unités sont de bons techniciens et acteurs de terrain, mais n'ont pas acquis des compétences en tant que gestionnaires ou RH. Une 1^{re} volée a pu suivre en 2019, cette formation en Suisse romande offrant ainsi une plus-value à ses futurs cadres.

Plusieurs unités du SPSL, avec le Corps de police lausannois, ont participé à un exercice de la lutte anti-terroriste en 2019. Celui-ci s'est déroulé en deux étapes. Les cadres ont suivi tout d'abord une formation théorique sur la base d'un scénario et d'une maquette permettant de tester différentes actions. Puis l'exercice a été fait en grandeur nature sur le terrain du site de la raffinerie abandonnée de Tamoil à Collombey-Muraz. L'objectif était de donner aux intervenant-e-s des « actions réflexes » et de tester les décisions les plus judicieuses possible dans une situation particulièrement tendue mettant en scène des « terroristes ». Cet exercice a été utile au corps du SPSL, qui s'est trouvé dans la situation d'assurer sa propre protection avant de mettre en place une intervention de sauvetage ou sanitaire.

Le Corps professionnel des sapeurs-pompiers lausannois ne compte aucune femme dans son effectif. Pour casser certains clichés et montrer que la profession de sapeur-pompier s'adresse aussi aux femmes, le SPSL a marqué qu'il encourage le recrutement des femmes en plaçant sur un véhicule deux visuels d'incitation à rejoindre le Corps des pompiers professionnels montrant respectivement un homme et une femme pompiers. Parmi les pompier-ère-s volontaires lausannois, on compte 10% de femmes, cette proportion est identique à celle de l'ensemble du Canton.

Ambulances

Le SPSL a réorganisé l'unité ambulance, qui était en sous dotation de ressources. Rappelons que les ambulancier-ère-s suivent régulièrement des formations continues. Celles-ci sont organisées durant les périodes sans intervention. Or, les ambulancier-ère-s lausannois étant dans une situation de sous-effectifs ou à flux tendu ne peuvent plus consacrer des journées ordinairement dévolues à la garde pour se former et doivent utiliser leurs jours de congé, ce qui a pour effet de générer des heures supplémentaires et une fatigue accrue. Durant l'année, le SPSL et la Ville ont pu mener à terme une négociation avec la Direction générale de la santé (DGS) du Canton et obtenir un financement complémentaire en faisant reconnaître des prestations extra-communales. La Municipalité a validé

l'attribution de ce financement à la création de 4.87 EPT que le SPSL a affecté entièrement à l'opérationnel, permettant ainsi la création d'une 5^e unité d'ambulancier-ère-s dès le 1^{er} janvier 2020.

Le personnel ambulancier est presque à la parité homme-femme. C'est aussi un personnel qui demande une bonne forme physique et qui comporte une grande proportion de personnes plutôt jeunes. Le SPSL engage passablement de personnes entre 25 et 35 ans. Dès que la direction du SPSL est informée qu'une collaboratrice est enceinte, en règle générale, dès le 3^e mois, elle ne peut plus la laisser partir en intervention et cherche à lui trouver une activité au sein du SMUR, en respectant la réglementation relative au nombre d'heures de travail acceptables durant la grossesse, soit 9 heures par jour au lieu de 12. Ainsi, du 3^e mois jusqu'à la fin du congé maternité, soit environ pendant une année, la collaboratrice n'est plus à disposition de l'unité ambulance, ce qui est décompté par le service comme une absence de longue durée et compensé par l'engagement d'auxiliaires mensualisé-e-s.

Service de l'eau (eau)

Le Service de l'eau compte 201 collaborateurs et collaboratrices pour un total de 193.50 EPT et rassemble des compétences et des métiers très divers. Suite à la démission de deux collaborateurs importants de la division Réseaux et ingénierie, qui se sont associés pour fonder leur propre entreprise privée, le service s'est réorganisé. Suite à ces départs, pour suppléer à l'un de ces collaborateurs, le service a procédé à un regroupement des deux bureaux de gestion des réseaux eau potable et évacuation des eaux usées en un seul bureau de gestion des réseaux, placé sous une direction unique. Les employé-e-s de ces unités ont été regroupé-e-s dans le même espace de travail. Pour le 2^e départ, qui était celui du chef réseau centre, son poste a été repris par son adjoint.

L'exploitation de la STEP entraîne une situation particulière au niveau du personnel. Celui-ci doit continuer l'exploitation d'une station d'épuration mise en service en 1964, tout en désaffectant certains secteurs et en mettant en route des parties modernes avec des technologies qui n'ont plus rien à voir avec les anciennes. Une partie du personnel de longue date a l'habitude de gérer les anciens équipements, mais rencontre des difficultés avec les nouvelles installations. En prévoyant une complémentarité dans les équipes, cela se passe plutôt bien.

La direction du service a mis un accent particulier sur la **formation des cadres intermédiaires** du Service Eau et sur la **formation santé et sécurité au travail**. Le constat étant fait que si des collaborateurs et collaboratrices ont acquis de très bonnes compétences et accumulé une grande expérience, ils ont de fortes chances de devenir cadres intermédiaires, mais ils n'ont pas obligatoirement acquis les outils de gestion nécessaires à ces postes, ainsi que les compétences de *coaching* et relations interpersonnelles.

La COGES a particulièrement apprécié les investissements du service dans sa mise en place de 39 formations Santé et sécurité au travail (SST), auxquelles ont participé 314 personnes.

Certifications ISO

Le service a continué en 2019 sa politique de Certification ISO. Il a passé avec succès les trois audits de contrôle pour les certifications ISO 9001, ISO 14001 et ISO 22000. Cette dernière certification relative à la sécurité alimentaire est basée sur une analyse des risques sur l'ensemble de la filière eau potable. Il s'agit de pouvoir identifier les potentialités de pollution d'un captage d'eau, ainsi que son probable degré de gravité compromettant la qualité de ce produit en tant que denrée alimentaire, afin de pouvoir réagir rapidement pour en neutraliser les effets. Pour cela le service a mis en place un système de mesures en continu de la qualité de l'eau relié à un système d'alarme qui signale le dépassement de certaines valeurs. Les collaborateurs et collaboratrices ont été sensibilisé-e-s aux multiples dangers qui peuvent rendre une eau impropre à la consommation. Le service a mis plusieurs années pour mettre en place ce réseau sécurisé qui mobilise une quinzaine de collaborateurs. Seules les villes de Lausanne et de Lugano ont pour l'instant obtenu la certification ISO 22000.

Suite aux fortes précipitations de 2018, le Service de l'eau a rejoint un groupe de travail sur les stratégies et mesures applicables aux fortes précipitations organisé par l'Office fédéral de l'environnement, ce qui lui a permis, après discussion avec le Service des routes et de la mobilité et l'ECA, de proposer des mesures adaptées au niveau communal. Des **mesures environnementales en lien avec la problématique de l'eau** ont été intégrées dans le projet de Plan directeur communal. Le changement climatique entraînant des précipitations plus intenses et de plus en plus fréquentes, une évaluation de leurs impacts sur les installations et activités du service a été faite, ainsi que la liste des mesures prioritaires à appliquer. Le chef de service relève aussi que les normes de dimensionnement se modifient. Il rappelle qu'en cas de forte pluie, c'est tout le cycle de l'eau qui est atteint. Si le profil des précipitations change, cela influence les captages et cela modifie également le volume des déversements dans le réseau d'évacuation et à la STEP, ce qui aura aussi une influence sur la gestion des ouvrages. Le chef de service note aussi un paradoxe du point de vue environnemental : l'épuration de l'eau est positive pour l'environnement, mais demande des grandes quantités d'énergie. Pour diminuer cet impact négatif sur l'environnement, le service a élaboré des conventions d'objectifs pour plusieurs sites en s'engageant à réduire la consommation d'électricité, en changeant, par exemple, les pompes, ou en faisant tourner des pompes les plus économiques. Des analyses sont en cours.

Contrôle de l'eau

Le 25 septembre 2019, a été inauguré l'**agrandissement du laboratoire d'analyses** situé à Lutry. Son agrandissement a permis des aménagements qui ont notamment été dictés par des raisons de sécurité et d'adaptation aux bonnes pratiques, telles qu'é émises par l'organisme d'accréditation du laboratoire. Un des objectifs était d'assurer une meilleure séparation des espaces de laboratoire pour les analyses d'eau potable et celles des eaux usées de la STEP afin d'éviter les risques de contaminations croisées. L'Office cantonal de la consommation (OFCO) ayant diminué ses prestations, notamment concernant les analyses courantes qu'il assurait pour les communes, cela a permis l'obtention de nouveaux mandats pour le laboratoire situé à Lutry. Plusieurs communes sollicitent maintenant ses services. Dans le développement de ses activités, le laboratoire a étendu ses recherches et ses analyses sur les micropolluants, notamment sur le chlorothalonil.

Chlorothalonil

Le **chlorothalonil** est une substance active utilisée comme fongicide depuis les années 1970 dans l'agriculture, notamment dans la culture des céréales, des légumes, de la vigne et des plantes ornementales. Il se retrouve aussi dans les eaux souterraines situées en zones agricoles, et donc dans certaines sources et des captages pour l'eau potable. Selon l'OMS, il est particulièrement toxique pour les poissons et les invertébrés aquatiques. La Commission européenne a décidé, le 29 avril 2019, de retirer ce fongicide et d'interdire son utilisation après le 20 mai 2020. Le chlorothalonil, substance inodore et incolore, pose encore une difficulté de détection supplémentaire, car s'il se dégrade rapidement, il le fait en produisant une dizaine de substances dites **métabolites de chlorothalonil**, qui restent proches du produit d'origine. Le seuil de quantité acceptable de chlorothalonil, mais aussi de chaque catégorie de ses dérivés et micropolluants, est fixé à 0,1 microgramme par litre d'eau. Ces dérivés, n'étant pas tous répertoriés, restent encore plus difficiles à détecter. C'est déjà en 2013, qu'une partie de ces métabolites ont été mis en évidence par le laboratoire du Service de l'eau. Ce laboratoire a été pionnier dans le domaine, il a été le 1^{er} en Suisse à détecter du chlorothalonil dans les captages et à en informer l'Office cantonal de la consommation (OFCO) et l'Office fédéral de l'agriculture (OFAG). Continuant ses recherches, le laboratoire est actuellement en train de développer des méthodes d'analyse pour une dizaine de métabolites du chlorothalonil. Le service a pu prendre des mesures et même anticiper les problèmes. En 2019, plusieurs captages d'eau ont dû être détournés en raison de dépassements ponctuels du seuil de 0,1 microgramme par litre : il s'agit de deux des quatre captages de Cheseaux et du captage de la Fontaine à Basset (Chalet-à-Gobet). Des mesures de dilution avec l'eau du Léman ont été adoptées pour les captages de Montaubion et de Thierrens afin d'atteindre un seuil inférieur à 0,1 microgramme par litre (ces captages ont été détournés complètement en 2020). Le service va tester pour ces captages un pilote de traitement avec du charbon actif pour voir quel pourrait être son efficacité dans l'élimination des métabolites du chlorothalonil. Le service considère aujourd'hui qu'il y a un pourcentage important des eaux souterraines qui sont impactées par des

métabolites du chlorothalonil. Ces substances seront persistantes longtemps dans les captages, qui resteront pollués pendant de nombreuses années. Pour Lausanne, on peut estimer que c'est une chance d'être en mesure de fermer des captages et de pouvoir continuer l'approvisionnement d'eau sans chlorothalonil en puisant l'eau dans le lac. Dans le Gros-de-Vaud, certaines communes n'ont pas d'autre alternative que d'utiliser leurs propres sources qui sont polluées. Ce problème de pollution est présent sur tout le plateau suisse. Le 12 décembre 2019, l'Office fédéral de l'agriculture (OFAG) a retiré avec effet immédiat les autorisations de vente des 15 fongicides contenant du chlorothalonil encore sur le marché et interdit leur utilisation dès le 1^{er} janvier 2020. Il laisse deux ans aux différentes communes de Suisse pour mettre en conformité leurs réseaux d'eau potable.

7^e observation

Le Conseil communal invite la Municipalité à tout mettre en œuvre pour favoriser une suppression rapide des métabolites du chlorothalonil dans les captages ainsi que dans l'ensemble de son réseau d'eau potable.

Contrôles systématiques

Le laboratoire du Service de l'eau procède à des contrôles systématiques dans les réseaux d'eau potable. Dans le courant de l'année, il a mis en service un nouvel appareil de mesure par chromatographie en phase gazeuse avec un spectromètre de masse permettant d'analyser les micropolluants présents dans les eaux. Dans celles-ci se trouvent des produits phytosanitaires (herbicides, fongicides, insecticides,...) et des composés organiques volatils. Le laboratoire a détecté des **trihalométhanes**. Ces substances sont des produits de dégradation de la chloration. Lorsqu'on chlore l'eau pour la désinfecter et qu'elle contient des matières organiques, il se produit une réaction qui provoque des sous-produits : les trihalométhanes (THM), qui sont toxique et déclarés cancérigènes. A Lausanne, l'eau contient peu de matières organiques et le service effectue des chloration très faibles, ce qui permet d'être en dessous de la norme admissible pour les THM.

En Suisse, la dose maximale admise de chlore dans le réseau d'eau est de 0.01 milligramme par litre. La Ville de Zurich a arrêté toute chloration depuis une quinzaine d'années et maîtrise la qualité de l'eau par d'autres moyens. A Lausanne, on met un minimum de chlore et on est en train de réfléchir à une manière de s'en passer.

8^e observation

Le Conseil communal invite la Municipalité à tout mettre en œuvre pour diminuer la chloration de l'eau potable et trouver d'autres moyens pour assurer et renforcer sa qualité.

Nitrates

Il y a quelques années, la forte **présence des nitrates dans l'eau** générait des inquiétudes pour la santé. La Ville a pris des mesures, en rachetant des terrains agricoles et en incitant les agriculteurs à modifier leurs pratiques agricoles. Aujourd'hui, le taux de pollution par les nitrates est en dessous des 25 milligramme par litre. Ce qui laisse penser que les agriculteurs gèrent beaucoup mieux les apports en nitrate et en azote dans les champs et font plus attention aussi au bétail. Il y a une stabilisation et non une suppression de ce type de pollution.

Bromure

Le laboratoire du Service de l'eau à Lutry assure aussi le suivi qualitatif des procédés d'épuration des eaux de la STEP. Depuis la découverte dans les eaux usées arrivant à la STEP de nitrosamines et surtout de bromures, la filière de traitement des micropolluants reste une source de préoccupations en 2019. Le principe de traitement des micropolluants repose sur une oxydation par ozonation et une adsorption sur charbon actif. Or si le bromure est une substance inoffensive pour la santé, son

traitement par ozonation forme du **bromate**, une substance qui, elle, est potentiellement dangereuse pour la santé. Désormais connue, la problématique du bromate doit être circonscrite dans la future installation. Les multiples émetteurs ne pouvant être identifiés et leur émission de bromures réduite du jour au lendemain, les pourparlers avec le concepteur de l'installation de traitement des micropolluants se sont déroulés tout au long de l'année 2019. L'incertitude liée à la problématique des bromates entraînera une réalisation différée du bâtiment du traitement des micropolluants à la STEP.

Qualité des Cours d'eau

La **gestion des cours d'eau** est placée sous la responsabilité des communes ou, s'ils sont canalisés, sous celle du Canton. Le Service de l'eau a pour mission d'entretenir les cours d'eau situés sur la Commune de Lausanne et de s'assurer de leur bon gabarit hydraulique et du bon état des berges. Il procède aussi à un suivi analytique des cours d'eau afin d'en évaluer le maintien de la biodiversité, qui sert aussi d'indicateur de la pollution des eaux. Pour avoir un suivi plus complet des cours d'eau, le service effectue aussi des prélèvements pour permettre des analyses physico-chimiques et la détection des micropolluants.

Reprise de réseaux d'eau

La Commune de Romanel-sur-Morges a décidé de céder son réseau d'eau. Un acte de concession pour la reprise au détail du réseau d'eau potable a été signé en 2019. Celle-ci deviendra effective le 1^{er} avril 2020. Le réseau communal de Romanel-sur-Morges n'ayant pas de source, son réseau était déjà alimenté par les eaux de Lausanne, mais la Commune était restée indépendante pour la distribution. Selon le service, c'est une petite Commune et son réseau ne va pas générer beaucoup de frais pour la Commune de Lausanne, ni lui rapporter beaucoup de financement. Les procédures de transfert de données de localisation des vannes et des positionnements des conduites sont en cours, ainsi que le transfert du parc des compteurs, qui sera introduit dans la base de données des SIL afin de permettre d'établir la facturation pour les utilisateurs.

Une convention a été signée en 2019 avec la Commune de Bussigny pour l'exploitation complète de son réseau d'eau potable. Elle fait suite à un contrat de prestations avec cette Commune datant de 2012. D'autres communes sont également en pourparlers avec la Commune de Lausanne pour différentes prestations. Il est à noter aussi que si la Ville achetait de l'eau à d'autres communes. Elle a arrêté cette pratique dans les cas où les normes ne sont pas respectées. Des communes qui lui vendaient de l'eau devront maintenant lui en acheter. Le prix de l'eau de Lausanne est comparativement assez élevé. Il permet une gestion professionnelle et de qualité.

Investissements

Les **investissements pour l'eau potable ou les eaux usées** sont autofinancés par le prélèvement de taxes qui leur sont affectées. Lorsque le montant des investissements réalisés est moins important que celui des taxes récoltées, celui-ci alimente des comptes de réserve. La pratique pour les investissements rejoint celle des crédits-cadres attribués aux services, qui peuvent subir des diminutions linéaires lorsque la Ville fait des économies.

9^e observation

Le Conseil communal invite la Municipalité à ne pas soutenir une pratique de compte de réserve, alors que des investissements déjà autofinancés sont nécessaires aussi bien pour l'eau potable que pour les eaux usées, de manière suivie, afin d'éviter toutes grosses ruptures de ces réseaux.

Sports et cohésion sociale (SCS)

Préambule

Les deux commissaires ont rencontré le conseiller municipal en charge de la Direction des sports et de la cohésion sociale (SCS), ainsi que le secrétaire général, la cheffe et trois des quatre chefs des services entre fin février et la mi-avril 2020. Les restrictions dictées par l'OFSP dès le 18 mars nous ont fait renoncer à l'entretien avec le quatrième chef de service (Service du travail), aux prises avec le début de gestion fort problématique de la crise COVID19, et dont le rapport écrit provisoire était, finalement, exhaustif, pour ne pas s'exposer à des risques de rencontre directe inopportune.

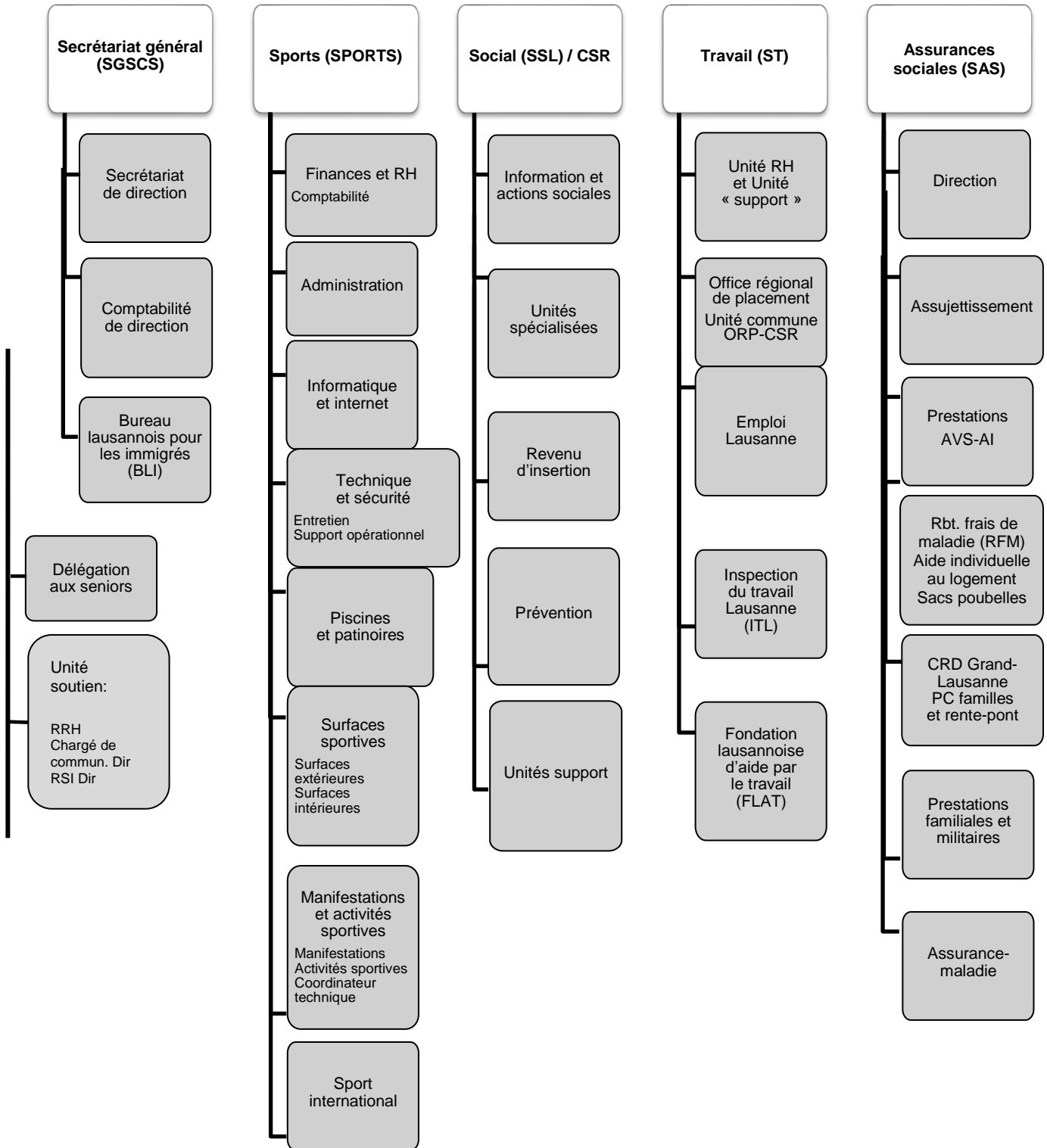
Les rencontres se sont déroulées dans les locaux de la Direction, à la place de Chaudron 7, pour l'ensemble des services, sauf pour celui des Sports. La visite, demandée par nos deux commissaires, de la Vaudoise Arena et du Centre sportif de Malley, pour discuter notamment de l'accès aux gradins de la patinoire et la signalisation Handicap, a impliqué en effet que l'entretien avec le chef de service et son équipe se déroule sur place.

Nous remercions vivement le conseiller municipal, son assistante, les responsables des services et leurs collaboratrices et collaborateurs de l'accueil agréable qui nous a été réservé, de leur disponibilité en répondant à nos multiples questions et de la mise à disposition rapide de quelques documents complémentaires devant compléter les informations contenues déjà dans le projet de rapport de gestion SCS. Ce dernier, dans sa version provisoire, nous a été remis avant le début des rencontres, tout en soulignant que le SCS était dans l'attente d'informations sur les effectifs du personnel, en voie de finalisation par d'autres services de la Ville au moment de nos entretiens, ainsi que des chiffres relatifs, par exemple, au Fonds du 700^e, liés à la clôture comptable 2019.

A la page suivante, l'organigramme de la Direction des Sports et de la Cohésion sociale mis à jour en février 2020. Ce rappel d'organigramme nous semble utile dans la mesure où des nombreux remaniements ont eu lieu dans les services pris en considération durant l'année 2019.

Direction des sports et de la cohésion sociale

Directeur



Secrétariat général

Le secrétaire général, après trois années à la tête du service, nous a fait bénéficier de son excellente vision d'ensemble pour nous expliquer, sur la base de l'organigramme du SCS, les particularités de son service, qui compte, depuis 2019, cinq entités (que nous citons *en italique*), dont deux entités totalement réorganisées – *Délégation aux seniors*, pouvant compter sur un responsable à 50% dans cette fonction et l'autre 50% comme chargé de communication de la direction – cette dernière fonction appartenant à l'*Unité de soutien*, tout comme la responsabilité RH et la responsabilité des systèmes d'information, qui coordonne au niveau de la direction le développement informatique. Il s'agit donc d'une *Unité de soutien* à caractère transversal, dont nous avons visité les locaux, fonctionnant en lien étroit et directement accessible tant pour le municipal, directeur du SCS, que pour le secrétaire général.

Le service de comptabilité (*Comptabilité de direction*) a des procédures de contrôle à trois volets, ce qui nous a paru une bonne procédure pour des services devant servir une quantité très importante de prestations financières et monétaires très souvent en relation avec les services cantonaux. La règle de compensation s'applique, cas échéant.

Du point de vue des infrastructures à la place Chaudron (pour les services cohésion sociale), depuis peu, une salle de conférences au 3^e étage a été organisée grâce aux parois mobiles et équipée de tables en verre blanches récupérées d'un autre service, ce qui donne une luminosité particulière à cette salle ; seules les chaises ont ainsi été achetées. Nous avons apprécié ce sens de l'économie et l'avantage d'une telle restructuration à moindre frais.

Le tableau de bord du suivi des affaires du Conseil communal

Ce tableau de bord a été mis à notre disposition, ce qui nous a permis de vérifier toutes les affaires terminées (sur onze affaires en cours : neuf réglées, deux initiatives de conseillers communaux retirées), entre autres : le Plan d'action ayant donné lieu à l'adhésion de la Ville au Réseau mondial des « villes amies des aînés de l'OMS », avec la création du poste de délégué aux seniors susmentionné, l'interpellation Thérèse de Meuron sur la réceptivité du Service social de Lausanne, l'assainissement et entretien d'installations sportives, 5^e étape 2018-21, l'assainissement de la piscine de Mon-Repos...

Les commissions consultatives sont au nombre de trois : la « commission municipale des sports » qui a tenu deux séances en 2019, et les deux nouvelles commissions, celle « consultative seniors », instituée le 21 novembre 2019 sur la base du Préavis 2018/33 (quinze membres, dont un par formation politique du Conseil communal, et 8 issus d'organisations et instances locales et cantonales pour personnes âgées) et la « Commission lausannoise pour l'intégration », qui a tenu quatre séances (permettant de décerner le Prix Diversité-Emploi-Formation et l'octroi de subsides du Fonds lausannois d'intégration à vingt-trois projets). Cf. *Annexe 1 SCS*

Le Bureau lausannois pour les immigrés (BLI), avait fait l'objet de l'**observation n° 8** dans le rapport 2018 quant aux liens avec le secrétariat général SCS. Nous avons eu confirmation de la nécessité que ce qui est devenu désormais un **pôle de compétence de l'intégration** demeure rattaché au Secrétariat général : le décès tragique de sa responsable a amené le secrétaire général à reprendre la responsabilité de cet office au pied levé jusqu'à l'entrée en fonction du successeur, et soutenir l'équipe. Des entretiens de collaboration ont été tenus dans les bureaux du BLI à la place de la Riponne et la satisfaction au sujet du nouveau responsable est totale et partagée. L'équipe du BLI est composée de onze femmes, toutes formées au niveau Master, pour six à sept EPT, une stagiaire et des auxiliaires en fonction du financement cantonal accordé via le Fonds lausannois d'intégration. Des subventions fédérales directes liées à l'intégration font partie de la panoplie de ressources activable pour la région. La journée d'accueil des nouvelles et nouveaux citoyens est organisée par le Secrétariat municipal.

Divers objets du Secrétariat général

Nous avons été renseignés quant à l'épineuse question de l'« Allocation communale de naissance », qui devrait être remplacée par une prestation non universelle. La réponse n'est pas encore prête : ayant déjà fait l'**objet d'une observation en 2018**, cette question sera reprise plus loin (cf. *infra*, SAS).

Notre question sur l'existence du Fonds du 700^e, créé en 1992 – il y a près de trois décennies – a trouvé réponse : ce fonds poursuit un objectif général d'autonomisation progressive de personnes se trouvant en difficulté, et fonctionne sur la base d'aides ponctuelles et uniques. Dès lors, il sert à résoudre dans l'urgence des situations exceptionnelles permettant d'éviter de tomber à l'assistance pour des factures ou autres soucis financiers. Les demandes sont traitées par le comité d'attribution sans limite de montant, ou directement par le directeur SCS, soit pour des prêts pour achat de parts sociales mises en garantie de prêt pour entrer dans une coopérative d'habitation, soit pour des demandes de maximum 300.- CHF.

Notre entretien avec le secrétaire général s'est conclu avec une question « particulière » (le thème transversal COGES 2019 n'avait pas encore été décidé à la date de notre entretien) : « *quelle question avons-nous manqué de vous poser ?* » Sa réponse était simple et claire : une question sur le sens de la responsabilité au niveau du service public, à savoir être un serviteur qui doit rendre des comptes et pouvoir se sentir fier de certaines économies opérées sur du matériel, et non pas sur les efforts à consentir par le personnel

Service des sports (SPORTS)

Ce service non seulement jouit d'un « acronyme »... qui n'en est pas un – le nom même du service en toutes lettres, immédiatement compréhensible (ça aide...) – mais il se trouve être, dans un certain sens, « privilégié » quant aux missions à accomplir par rapport aux autres services SCS : mettre à disposition de l'ensemble de la population de la région lausannoise des activités de loisir, de bien-être physique et mental suscitant l'enthousiasme, voire des passions. Son couplage avec Cohésion sociale, traitant de problématiques lourdes et sensibles, est à première vue surprenant : cependant, ce n'est pas seulement la longue expérience du municipal en charge qui a influencé ce choix au moment où Lausanne, capitale olympique, se devait de renforcer sa position : nous pensons qu'il y a également un potentiel de forces vives et d'opportunités de développement personnel, de prévention pour la jeunesse et d'intégration citoyenne qui peuvent être suscités par ce « mariage de raison ».

L'organisation des Jeux olympiques de la Jeunesse 2020, tant attendus et effectués au mois de janvier 2020, l'inauguration de la Vaudoise Arena, dont répond le Centre sportif de Malley SA, société anonyme, avec son lot de problèmes de défaillance d'infrastructures et de gestion du personnel en sous-traitance, ont largement occupé les forces et tous les moyens logistiques, administratifs et de gestion des ressources humaines du service durant l'année 2019.

Mis sous pression par ces échéances 2019-2020 si importantes pour l'image et l'économie de la région lausannoise, le service a néanmoins réussi à poursuivre avec succès les autres activités « moins reluisantes » liées, par exemple, à la mise à disposition des piscines couvertes et en plein air et celles de quartier, du nouveau centre sportif de la Tuilière, l'entretien des pistes Vita, l'organisation des très nombreuses manifestations sportives qui font la renommée de Lausanne. Avec 86.6 EPT, occupés par 95 personnes, plus des auxiliaires pour les activités ad hoc de saison, le service sert la formation dans les clubs sportifs lausannois et de support pour les sports adaptés aux situations de handicap, promeut des initiatives de santé pour les populations de tout âge.

Quant aux accidents dont la presse, les instances syndicales et toutes les formations politiques au sein du Conseil communal se sont largement fait écho – problèmes multiples de sécurité, de conditions de travail devant être respectés par toute entreprise et par les sous-traitants –, mis à jour entre l'automne 2019 et le printemps 2020, nous savons que deux audits ont été mis sur pied, et d'autres procédures judiciaires sont envisagées : nous ferons état de ces faits importants pour le Service des sports lors du prochain rapport COGES 2020, à la lumière des résultats obtenus et des clarifications avérées sur les dysfonctionnements et les responsabilités. Rappelons cependant, et encore une fois, le statut de société anonyme du Centre sportif de Malley.

Protection et santé au travail : des mesures de prévention pour le travail de manutention des terrains des sports et des piscines sont prises chaque année, notamment pour l'ergonomie dans la mobilisation

de poids et pour la sécurité aux abords de l'eau. Pour les administratifs, un responsable sécurité s'assure, entre autres tâches, de l'ergonomie de travail (bureaux à plan mobile en hauteur).

Le réseau des répondants des ressources humaines utilise l'outil BEST (Bien-Etre et Santé au Travail) pour identifier les absences répétées (obligation d'avertir sa hiérarchie en cas d'absence ; au-delà de quatre absences, le Service du personnel – SPEL – informe la/le responsable RH du service concerné) et compte sur celui-ci, ainsi que sur l'Unité santé et sécurité au travail pour améliorer des problèmes de burnouts qui se sont manifestés. Autre instrument à disposition, comme pour tout service de la Ville : la cellule ARC, qui répond à la Municipalité pour tout problème de harcèlement ou à composante psychologique. Au moment de l'entretien, il n'y avait pas de personnes en maladie de longue durée pour des situations connues comme relevant du burnout. Le Service des sports a compté deux démissions pour progression de carrière en 2019.

Nous avons demandé à effectuer **une visite sur place** à la Vaudoise Arena pour vérifier notamment :

1. l'accès aux infrastructures en voiture pour les personnes porteuses de handicap avec véhicule spécifique et véhicule standard, de même que
2. l'accès aux places des gradins de la patinoire (qui s'étaient révélées problématiques pour des membres du Conseil communal de tout âge et prestance physique lors de l'inauguration des JOJ.

Le chef de service et son équipe technique ont convenu avec nous qu'après quatre mois de l'inauguration à l'automne 2019, la signalisation d'une éventuelle place de parking Handicap était toujours absente, alors que l'espace autour de kiosque sur l'esplanade, avant les accès aux secteurs, pourrait en comporter au moins une de dépose pour les personnes en chaise roulante. D'autres places de parking pour personnes à mobilité réduite pourraient être prévues au nord-ouest pour conducteurs de véhicules munis du macaron bleu Handicap / personnes à mobilité réduite.

Concernant l'intérieur de l'Arena, si l'accès pour les fauteuils roulants est aisé et permet de disposer d'une place convenable sur une plateforme tout en haut des gradins de chaque secteur, l'accès à pied aux rangées descendantes n'est pas suffisamment sûr en cas d'afflux important de public (ce qui est souvent le cas pour toute manifestation) ou d'évacuation rapide, cas de figure exceptionnel, bien entendu. La profondeur des marches est certes aux normes, mais leur couleur grise rend la démarche des personnes à moindre capacité visuelle et/ou à stabilité amoindrie dangereuse. Aucune rambarde ni main courante perpendiculaire aux gradins ne pouvant être installée sous peine de rendre impossible l'accès aux sièges, nous avons suggéré de munir l'accoudoir de chaque siège à l'extrémité de chaque rangée d'un soutien en forme de T, ou d'U renversé, fluorescent, permettant, tant à la descente qu'à la remontée des gradins, d'y prendre appui avec une main.

10^e observation

Concernant les aménagements relatifs aux personnes à mobilité réduite, le Conseil communal invite la Municipalité à revoir dans les plus brefs délais les points suivants :

- 1. l'approche depuis le giratoire de Malley aux infrastructures, la signalisation avec logo Handicap et le parcage de véhicules transportant des personnes à mobilité réduite ;*
- 2. la sécurité d'accès et de sortie des gradins de chaque secteur pour les personnes à capacité visuelle et/ou stabilité amoindries par des supports d'appui de la main.*

Service social (SSL)

Le Service social Lausanne (SSL) mentionne dans son rapport provisoire de gestion et dans l'organigramme du SCS son statut de **Centre social régional (CSR)** pour la région d'action sociale de la Commune de Lausanne, conformément à la Loi sur l'action sociale vaudoise, ce qui en fait l'autorité d'application de cette loi cantonale.

La cheffe de service, entrée en fonction à fin 2016, a établi des relations suivies avec les services cantonaux, qui fournissent les subventions, notamment pour les dossiers de Revenu d'insertion (RI, avec 9 unités consacrées à sa gestion), dont le nombre fluctue (et les subventions cantonales avec), ce

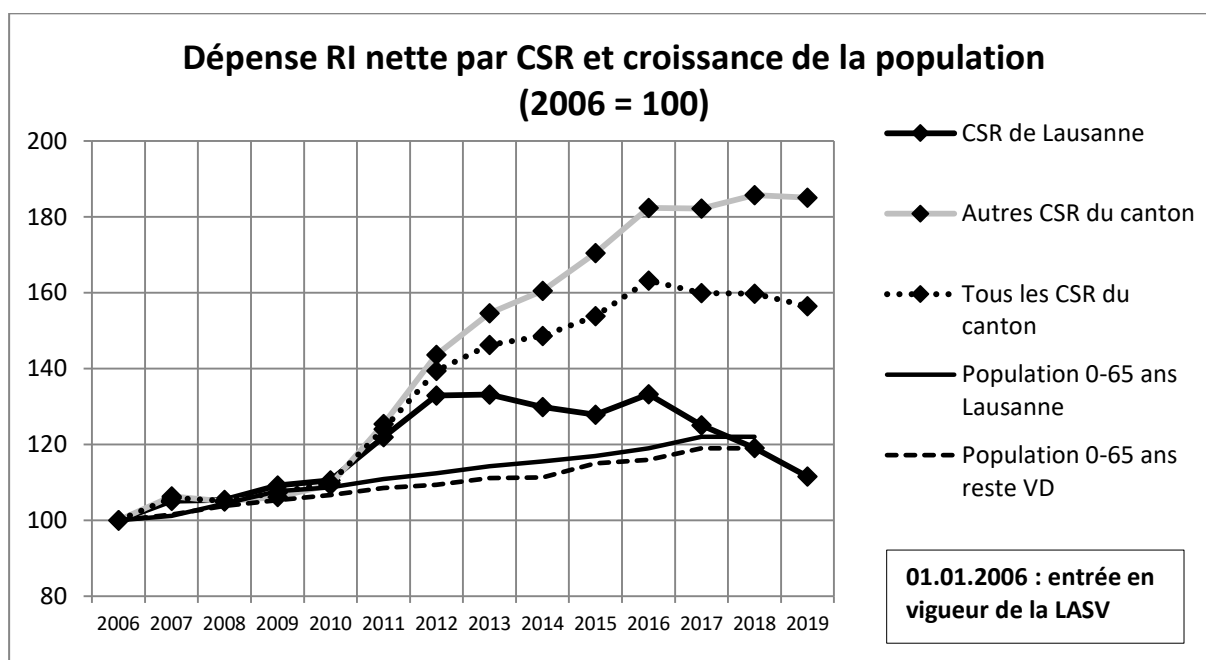
qui, en soi, est au premier abord réjouissant pour les populations concernées, mais demande également une gestion importante, et forcément rigoureuse, dans la fluctuation des effectifs en personnel. Des tableaux détaillés renseignent sur ces fluctuations de dépenses brutes et nettes des divers régimes cantonaux, dont le Service social de Lausanne s'occupe.

Les prestations sociales communales, en complément aux aides cantonales, vont de l'*aide au logement*, à l'*assainissement financier*, de l'*acquisition de compétences de base des jeunes adultes* (FORJAD, et FORMAD pour adultes de 25-40 ans, avec augmentation de 39% entre 2018 et 2019, cours conventionnés avec la Communauté d'intérêt pour la formation élémentaire des adultes – CIFEA) à l'*aide aux personnes à mobilité réduite*, de la *réduction des risques pour consommation de drogues* jusqu'à l'*aide d'urgence pour les personnes en grande précarité*. Vaste programme.

Une importante réorganisation des locaux a été accomplie en 2019, profitant de la création de l'unité commune ORP-CSR à la rue du Port-Franc 22, avec libération des locaux de la rue de la Tour et de la rue de Genève 52. Les prestations de l'action sociale vaudoise sont désormais à la place Chaudron 4 et 9, avec réception centralisée à la place Chaudron 4.

Parmi les très nombreuses réalisations chiffrées, signalons une augmentation de 44% des nouveaux dossiers ouverts par l'Unité d'assainissement financier (UNAFIN) entre 2018 (193 dossiers) et 2019 (278 dossiers) : au 31 décembre 2019, les dossiers en cours étaient 290. Cette augmentation de nouveaux dossiers s'explique en partie par le travail de prévention fait à travers la ligne cantonale « Parlons Cash ». La cheffe de service souligne également, statistiques à l'appui, le recentrage sur les dossiers ayant un potentiel de désendettement comme priorité du personnel du Service social ayant abouti à d'excellents résultats.

Évolution de la dépense RI



Dans le domaine de la prévention – dispositifs addiction et aide sociale d'urgence – l'ouverture de l'Espace de consommation sécurisé (ECS) dans le quartier du Vallon constitue la nouveauté et l'enjeu majeur de l'année 2019. Ouvert le 1^{er} octobre 2018, ce dispositif enregistre en 2019 plus 14 000 passages, dont 87% par des hommes. Dans 58% des passages, il s'est agi d'injections, dans 38% d'inhalations de stupéfiants et 4% de « sniffs ». Le nombre de consommations a connu une progression importante depuis l'ouverture pour atteindre, en décembre 2019, une moyenne de 48.6 consommations par jour. L'expérience pilote fera l'objet d'une évaluation complète après trois ans dès l'ouverture (fin 2021) ; un rapport intermédiaire est sorti fin avril 2020, réalisé par une équipe *Unisanté*.

Concernant l'aide sociale d'urgence, le financement du dispositif d'hébergement a été repris à 100% par le Canton dès le 1^{er} janvier 2019 : les coûts ont été intégrés dans la facture sociale cantonale, qui est ensuite répartie avec les communes selon le modèle de péréquation négocié entre communes et Canton. Une convention avec la Ville de Lausanne fixe les modalités de collaboration, qui sont également redevables des contributions de diverses organisations privées intervenantes (Marmotte de l'Armée du Salut, Association Sleep-In, Abri-l'Etape, Fondation Mère Sophia, etc.), ainsi que des services de police et de la propreté urbaine (PUR). La structure du Répit, l'accueil de jour à l'Espace et le coût de la coordination sont toujours pris en charge par la Ville.

Quelques absences de longue durée ont été constatées en 2019, alors que les absences ponctuelles sont en diminution. L'unité RH du SSL assure le suivi des situations difficiles, et un cas contentieux a nécessité un licenciement pour résoudre une tension.

Service des assurances sociales (SAS)

Nous avons pu bénéficier d'un cours historique du service par son directeur : créé en 1948 comme caisse de compensation autonome du chômage, agence de type « A » prenant les décisions et réalisant les versements, le SAS a été transformé dès 2014 en caisse de type « B », ayant l'avantage de voir regrouper les prestations de la Caisse cantonale vaudoise de compensation à Vevey, et travaillant dès lors pour le compte du Canton pour aboutir, en 2019, en service, avec six secteurs en plus de la direction : l'*assujettissement*, les *prestations AVS-AI*, un troisième secteur *remboursement frais maladie, aide individuelles au logement* (antenne OVAM – Office vaudois de l'assurance-maladie – depuis 2018, avec sept collaborateurs), un quatrième secteur *Centre régional de décision du grand Lausanne* avec les *Prestations complémentaires pour les familles et rente-pont, les Prestations familiales et militaires* et, finalement, l'entité *assurance- maladie* .

Depuis le 1^{er} janvier 2019 l'agence AVS de Lausanne a donc pu stabiliser ses activités, qui restent néanmoins disparates de notre point de vue. Les statistiques générales du SAS mentionnent 71 215 personnes s'étant présentées en 2019, 76 553 appels téléphoniques reçus ou donnés, près de 60 000 courriels et plus de 210 000 courriers postaux reçus ou envoyés.

Une augmentation importante de 35% des interventions des juristes a concerné, en 2019, les réclamations déposées essentiellement contre le régime cantonal des prestations complémentaires pour familles et rente-pont.

Notons encore que 6876 contrôles d'affiliation à l'AVS ont été initiés en 2019, dont 82% pour sociétés enregistrées auprès du Service du commerce, tâche déléguée par les instances cantonales pour l'ensemble du Canton de Vaud. Divorces, veuvages, arrivées de l'étranger ou octroi de permis d'établissement ont été les causes de 6154 lettres d'information en matière d'obligation d'assurance AVS adressées aux habitants de Lausanne, en légère augmentation par rapport à l'année 2018. Mentionnons finalement l'augmentation de près de 10% des cotisations minimales AVS pour étudiant-e-s entre 2018 et 2019 et l'apport du SAS au projet pilote initié par le Canton de Vaud en 2017 et porté à terme en juin 2019 pour soutenir l'Office cantonal des bourses d'études et d'apprentissage (OCBE) dans le traitement des dossiers (1.5 EPT financés par le Canton). L'aboutissement du projet pilote a consisté en la mise en production du portail *E-Bourse*, repris désormais par le Canton dès juillet 2019.

Par rapport au turn-over et la santé au travail du personnel, le chef de service note qu'entre 2017 et 2018, la réorganisation du SAS a été doublée de l'introduction d'EQUITAS, qui n'a pas particulièrement privilégié le personnel administratif : cela a comporté quelques démissions, ainsi que des congés maladie qui se sont prolongés. En 2019, la situation s'est rétablie, l'action de prévention de la Ville BEST (Bien-Etre et Santé au Travail) semble avoir porté ses fruits. Le fait de voir également aboutir le travail de l'antenne OVAM et l'efficacité et la rapidité améliorées grâce au centre régional de décision (CRD grand Lausanne) ont probablement aussi contribué à l'amélioration du climat de travail.

Nous sommes également revenus sur la **9^e observation du rapport 2018** et la réponse apportée par la Municipalité en date du 12 septembre 2019 concernant **l'allocation communale de naissance**,

octroyée jusqu'ici selon des critères désormais obsolètes liés à la situation exclusive de la mère. La décision de principe de supprimer cette allocation n'a pas encore abouti en 2019 au choix d'une prestation alternative: les critères d'équité de traitement et de pertinence pour le développement d'un droit citoyen, ainsi que le principe de déductibilité du Revenu d'insertion ont été mentionnés lors de notre entretien

11° observation

Constatant qu'aucune réponse concrète n'a été donnée pour répondre à l'observation n°9 2018, le Conseil communal invite la Municipalité à faire preuve d'une plus grande diligence pour apporter des réponses concrètes à ladite observation.

Entretien avec le municipal en charge de Sports et cohésion sociale (SCS)

Le municipal en charge de SCS nous a accordé un long entretien lors duquel, forts de l'abondance d'informations récoltées auprès de services, et compte tenu du report au 15 avril de son entretien initialement prévu à fin mars, nous avons pu aborder amplement le thème transversal retenu pour l'exercice 2019 par la COGES entre mars et avril, « santé et sécurité au travail ». Nous avons pu lui adresser à l'avance les questions générales et les indicateurs arrêtés par les membres de la COGES.

Le Municipal ne nous a pas caché sa perplexité sur certaines questions, du fait par exemple que, du point de vue juridique et par respect de la sphère privée, le supérieur hiérarchique n'a pas le droit de s'enquérir sur une absence maladie. Cette question mériterait d'être reprise sur la base de données structurées récoltées de façon uniforme.

Il ressort de nos échanges que le programme BEST (Bien-Etre et Santé au Travail) est en vigueur dans tous les services SCS, ce qui implique de la part de chaque supérieur direct une attention particulière portée à ses équipes (absences de courte durée répétées, présence de signes précurseurs de mal-être au travail, etc.) et une collaboration active de tous les acteurs concernés dans le suivi des absences de longue durée et lors de la reprise, après celles-ci.

Tout le personnel a été informé des modalités de fonctionnement de BEST et tous les responsables d'équipe ont suivi une formation pour le pratiquer. Le suivi mensuel réalisé par les RH des services donne la possibilité d'informer les responsables d'équipe lorsqu'il est nécessaire de réaliser un entretien de suivi, en cas de cumul d'absences de courte durée. Le municipal nous a également confirmé ce que le chef du Service des sports nous avait déjà signalé, à savoir la possibilité de recours à un ergonome pour des adaptations de la place de travail.

Nous avons apprécié de disposer d'un exemple concernant le seul service que nous avons renoncé à visiter, celui du Service du travail (ST) en raison des mesures COVID-19 en plein essor entre mars et avril 2020, et du fait que le rapport provisoire de ce service nous avait paru suffisamment exhaustif. Au Service du travail, chaque collaborateur ou collaboratrice qui se trouve en interaction directe avec du public reçoit une formation à la gestion des agressions lui permettant de faire face aux situations de tension auxquelles il pourrait être confronté dans son activité quotidienne. Des formations de ce type existent dans d'autres services de la direction également.

La hiérarchie directe est encouragée, via les principes BEST, à mettre en place un management de proximité avec le personnel et à s'assurer de la prise en compte de leurs besoins et de leur sécurité. Chaque service dispose, de plus, d'équipes RH professionnelles qui peuvent appuyer tant la hiérarchie que les équipes dans la résolution de situations difficiles. Les cadres sont par ailleurs formés sur le plan du management de manière générale et en fonction des lacunes qui sont identifiées.

Lorsque nous avons posé des questions relatives à des indicateurs convenus au sein de la COGES, le municipal a précisé que les quelques données chiffrées dont il pouvait faire état au moment de l'entretien étaient mises à disposition par extraction du « cockpit RH » que le SPEL met à disposition, (données récoltées via le logiciel *People Soft*). Ainsi, par exemple, pour le taux de turn-over, la comparaison entre les trois dernières années nous montre :

2017 : 10.2%

2018 : 8.0%

2019 : 9.6%

en sachant que ce taux est le rapport du nombre d'embauches (N1) et du nombre de fins d'emploi (N2) sur les effectifs (N3) de la période sous examen, soit $(N1+N2)/2$, le tout divisé par N3.

Le « pic » tout relatif de l'année 2017 est à lire en relation avec l'introduction de la refonte de classification salariale *Equitas*. Le municipal nous fait également observer que tout turn-over mérite d'être lu en fonction des profils professionnels : des assistantes et assistants sociaux, par exemple, sont tentés de quitter après quelques années d'expérience à la Ville de Lausanne pour des postes dans d'autres organismes partenaires, postes qui sont soumis à de moindres pressions et plus gratifiants en termes de perspectives de carrière.

12^e observation

Le Conseil communal invite la Municipalité à revoir l'environnement de travail des assistantes et assistants sociaux pour diminuer la pénibilité de leur fonction.

Quant au taux de contrats auxiliaires, cela varie en fonction de la période prise en considération et des services : pour le Service des sports, par exemple, les auxiliaires peuvent être environ 200 au plus fort de la saison d'été.

Il est fait aussi appel à des auxiliaires pour remplacer des maladies de longue durée et congés maternité, ou en cas de pics non prévisibles d'activité. Lorsqu'un poste vient à se libérer et qu'en même temps une personne auxiliaire dispose des qualités requises pour exercer l'activité, la postulation au poste fixe pourra lui être proposée.

Finalement, si l'on considère les différences entre auxiliaires et personnel au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée, il apparaît que les personnes avec CDI (droit public ou droit privé) sont soumises au Règlement pour le personnel de l'administration et ses directives, alors que les auxiliaires disposent actuellement de deux instructions administratives qui leur sont dédiées (réglementation et échelle des salaires) et sont soumis au Code des obligations pour le surplus. Il existe de ce fait des différences en termes de durée de droit au traitement en cas de maladie, d'accident, etc., ainsi qu'au niveau de la fixation des salaires. A noter qu'une refonte de la réglementation relative au personnel auxiliaire ainsi que des tables salariales est en cours (par exemple, l'inclusion d'un 13^e salaire).

Pour conclure, nous avons observé une bonne capacité de délégation que le directeur du SCS opère vers la cheffe et les chefs de service et une ambition de viser à des rationalisations encore plus avancées, par exemple répondre aux nouvelles exigences cantonales avec un guichet unique pour les diverses assurances sociales. Une bonne dose d'anticipation, comme pour un projet pilote de Revenu de base inconditionnel ou le démarrage de prestations spécifiques aux seniors, est indispensable et se fait avec l'appui d'experts en politique sociale de l'Université de Lausanne, ou en anthropologie de la Haute école de travail social de Lausanne (HES-SO) ; il demeure important d'être attentif au respect de l'identité professionnelle du personnel et à la prise en compte de certains acquis sociaux.

À notre question sur la visibilité des nouvelles initiatives et instances (notre exemple : la Commission des seniors, population qui constitue désormais, avec l'évolution de la pyramide des âges, pour ainsi dire, l'avenir du travail social), il nous est répondu que les commissions et conseils qui se multiplient et font doublon sont un risque auquel il faut rester attentif.

Nous réitérons nos remerciements à l'ensemble des personnes du SCS ayant pris le temps de répondre à nos questions, et soulignons que certaines informations relatives notamment au thème transversal 2019 font défaut plus par manque de relance de notre part que par réticence de nos interlocuteurs. Que nos collègues veuillent accueillir avec bienveillance ces lacunes.

Rapport de gestion 2019 – commissions consultatives permanentes SCS Autorisations générales accordées selon articles 4 LC et 20 RCCL

Commission lausannoise pour l'intégration (CLI)

Au cours de l'année 2019, la Commission lausannoise pour l'intégration (CLI) s'est réunie à quatre reprises. Une séance a été consacrée au *Prix diversité-emploi-formation*, tandis que deux autres séances ont permis de décider de l'octroi des subsides dans le cadre des deux appels d'offres annuels du Fonds lausannois d'intégration (FLI). Ce sont ainsi 23 projets qui ont vu leur demande de subside approuvée.

La quatrième séance a permis d'aborder la thématique de *l'Agenda intégration suisse*, avec la présence de deux intervenants : M. Tindaro Ferraro, chef de Section encouragement de l'intégration, Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM), qui a présenté l'agenda intégration suisse (AIS), et M. Julien Bourgnon, représentant du Bureau cantonal à l'intégration (BCI), qui a abordé la thématique sous l'angle des implications locales.

La composition de la CLI a connu quelques changements. Mme Dafina Berisha a occupé le siège vacant de M. Iseni, M. Christophe Roduit a remplacé M. Eric Fassbind, représentant Gastro Lausanne.

Commission consultative municipale « seniors »

Cette commission a été instituée à l'automne 2019 à la suite de l'adoption du préavis N°2018/33 (« *Politique sociale communale de la vieillesse – Plan d'action dans le cadre de l'adhésion de la Ville de Lausanne au Réseau mondial des villes-amies des aînés de l'Organisation mondiale de la santé* »). Elle a notamment pour but d'être une plateforme d'échange, de concertations, de propositions et d'information en matière de politique sociale de la vieillesse entre les différents acteurs impliqués dans la thématique à Lausanne. A cette fin, elle se compose de représentant-e-s des groupes politiques du Conseil communal, d'associations (Pro Senectute Vaud, Connaissance 3, Le Mouvement des aînés, l'AVIVO Lausanne et le Service d'entraide bénévole Lausanne) et d'institutions (Fondation Leenaards, Etat de Vaud – DSAS et l'EESP).

La première séance, le 21 novembre 2019, a permis aux différents membres de faire connaissance et de faire un premier tour de table. Alexandre Lambelet, professeur à l'EESP et membre de la commission, a présenté son rapport « *Analyse de la politique d'action sociale en faveur des seniors dans les 27 communes de Lausanne Région* », mandaté par Lausanne Région et publié au printemps 2019.

Commission municipale des sports

La Commission municipale des sports (CMS) est une commission consultative constituée par la Municipalité dont le but est d'émettre un avis en matière de sport lorsque la Municipalité en exprime le besoin. Outre le conseiller municipal en charge des sports et le chef du Service des sports, deux conseillers communaux en activité par groupe politique représenté au Conseil communal en sont membres, ainsi qu'un représentant des six sports majeurs pratiqués à Lausanne.

En 2019, la CMS s'est réunie à deux reprises.

Autorisations générales accordées selon articles 4 LC et 20 RCCL

Pour l'année sous revue, le Service des sports n'a pas profité des délégations de compétences figurant dans les préavis N° 2016/55, N° 2016/49 et N° 2016/48.

Autorisation générale de plaider 2016-2021 (préavis N°2016/48)

En 2019, au Service social Lausanne (SSL), l'Unité juridique a participé à **55 audiences pénales** (Tribunal cantonal, Tribunal d'arrondissement et Ministère public). Quant à l'Unité logement, elle a été présente à **4 audiences en matière de droit du bail** (Commission de conciliation et Tribunal des Baux).

Logement, environnement et architecture (LEA)

Préambule

Les commissaires en charge de la sous-commission LEA ont effectué six visites, entre le 30 mars et le 23 avril 2020, qui ont permis de rencontrer la directrice, Mme Natacha Litzistorf, ainsi que les différents chefs de service. Il est à signaler que toutes les visites de cette année se sont déroulées à distance, par vidéoconférences, en raison de la situation de semi-confinement due à la pandémie.

Les services sont les suivants :

- Secrétariat général et cadastre (SGLEA-C)
- Service du logement et des gérances (SLG)
- Service d'architecture (ARCH)
- Service des parcs et domaines (SPADOM)
- Service d'organisation et d'informatique (SOI)

L'accueil a été à chaque fois très collaboratif et fructueux. Les interlocuteurs des différents services ont répondu aux questions en anticipant souvent les attentes des commissaires. Suite à ces visites, les commissaires expriment leurs remerciements à la directrice, aux chefs de service ainsi qu'aux collaborateurs de la Ville sollicités par vidéoconférences dans le cadre du travail de la Commission de gestion.

Le rapport contient les informations récoltées en réponse aux questions posées, questions qui, cette année, ont été souvent centrées sur la thématique transversale de la santé et de la sécurité au travail.

Logement, environnement et architecture (LEA) est une direction fort hétérogène, au très large spectre, et ses services viennent de différentes directions passées, mais les cultures et les gouvernances tendent à progressivement s'homogénéiser. Une des difficultés rencontrées lors de la restructuration des services de la Ville avec la nouvelle législature était la diversité des « cultures » qui s'étaient développées naturellement avec l'ancienne organisation. Celle-ci, semble-t-il, « mélangeait » moins les professions. Ces cultures variées des différents services sont dorénavant chapeautées par l'unité d'une direction garante d'un socle de culture commune. L'unité renforcée de cette direction lui permet ainsi de travailler de plus en plus efficacement, et cela aussi de manière transversale, avec certains services d'autres directions. LEA, en raison des grands chantiers en cours et à venir, est toujours stratégique pour la Ville et la gestion de la Municipalité. Il apparaît aux commissaires que l'unité de la direction s'est encore renforcée en 2019.

Pour illustrer cette diversité, voici les professions de référence par service : Le SPADOM est focalisé sur les professions liées à la gestion de l'environnement naturel et du développement durable, le cadastre sur l'activité du géomètre, le SOI sur le monde des systèmes d'information et de la bureautique et, finalement, le Service d'architecture et le Service du logement et des gérances focalisent leurs activités sur les métiers liés à l'environnement construit.

Cependant, comme la complexité de l'administration des affaires communales requiert toujours plus de transversalité, le *melting-pot* professionnel est assurément un atout dans un tel environnement. De nets progrès dans les processus de gestion de cette transversalité ont été réalisés en 2019. En effet, en prenant comme points de repère les visites de cette année et des années précédentes, les commissaires ont pu observer les avancées importantes d'une culture d'entreprise tournée vers une gestion objective appuyée sur des indicateurs connus et partagés. Cette culture est demandée et soutenue par la directrice.

Par ailleurs, la communication est un chantier ouvert qui continue d'exiger un effort important à la direction LEA, et selon ce que les commissaires ont compris, cet effort reste important pour l'ensemble de l'administration communale. Une marge d'amélioration existe en effet toujours en 2019 quant à la réorganisation de la communication, tant en ce qui concerne la délocalisation de la communication dans chaque direction que la coordination de cette communication au niveau de l'ensemble de l'administration communale.

Léman 2030 est l'un des éléments de très grande importance pour notre ville, même si sa visibilité semble pour l'instant plus faible que celle du projet *Métamorphose*. Il reste en effet aujourd'hui beaucoup à faire : après les débuts avec *Plateforme 10*, il y aura tout le déploiement de *Pôle Gare* et de la *Rasude*. Ces trois grandes pièces du puzzle formeront un nouveau gros morceau du centre et auront un impact majeur sur l'organisation de toute la ville, et cela tant sous l'aspect urbanistique que commercial... et, bien sûr, encore du point de vue de la mobilité. Un poumon économique nouveau pourrait par ailleurs émerger du côté de la Rasude.

Dans un tout autre domaine, un projet en lien avec la *santé des populations* et l'*environnement* concerne la lutte contre les perturbateurs endocriniens. Un rapport-préavis pour répondre au postulat Moscheni « Connaître et réduire le risque des perturbateurs endocriniens à Lausanne » est en cours d'élaboration. Des projets pilotes ont déjà été concrétisés pour les populations les plus sensibles, dans des centres de vie infantine, et ces projets ont eu un bon écho auprès des professionnels et des familles.

Lausanne Jardins 2019 – Comme chaque année, au moins 30 % des réalisations seront pérennisées. Cette année 2019, nous arrivons à près de 50 %. Les jardins retenus, une fois aménagés pour durer, feront l'objet d'une présentation aux membres du Conseil communal.

A Rovéréaz, le *Jardin aux mille mains* donne actuellement pleine satisfaction ; les personnes qui portent ce jardin ont fait un excellent travail et ont maintenant développé une grande expertise à différents niveaux, avec la population qui vient jardiner les week-ends et aussi dans le cadre de l'enseignement aux plus petits. Ce dernier aspect a d'abord été initié avec l'appui et le soutien de la direction *Enfance, jeunesse et quartiers* ; mais, suite au désengagement d'EJQ, des solutions sont recherchées pour combler le manque pécuniaire et poursuivre cette expérience pédagogique. Une demande de soutien à la Loterie Romande est en cours.

Depuis l'affinement de la politique des établissements par la Ville, il a été décidé de constituer des commissions composées de membres des différents services concernés en vue de choisir au mieux les partenaires pour les nouveaux projets d'établissements ou d'édicules. En ce qui concerne le devenir de l'ex-*Mövenpick*, un partenaire était pressenti mais le dossier était à l'arrêt le temps de la démarche participative sur Riponne-Tunnel. Les discussions ont maintenant repris avec le partenaire envisagé.

LEA est en train de travailler à la réalisation de ce qui est maintenant appelé *Espace Blécherette* : il s'agit d'un parc d'agglomération au sens du PALM. Cet espace est à vocation agricole et revêt une importante composante de loisir. Il se trouve aux portes de la ville et s'étend du stade de la Tuilière à l'autoroute. Ce projet est développé dans le cadre du Schéma directeur du Nord lausannois.

Secrétariat général et cadastre (SGLEA-C)

Ce service d'état-major gère la logistique de l'ensemble de la direction ainsi que les unités transversales *Environnement, Développement durable, Participation* et *Pôle-Gare* et il exécute les travaux de géomètre pour l'ensemble de la Ville de Lausanne. Par ailleurs, il appartient à ce service de favoriser les synergies au sein de la direction.

Pour le Secrétariat général, les points d'intérêt des deux années précédentes concernaient la gestion des ressources humaines ainsi que la gestion des savoirs pour l'ensemble des services. Les commissaires ont pu voir (cf. ci-dessous) qu'au niveau de la gestion des ressources humaines, les choses continuent de s'améliorer. Nous n'avons pas encore eu, pour 2019, l'occasion de creuser la question de la gestion des savoirs. *Goéland* reste bien sûr la pierre angulaire de la gestion des informations et la formation continue celle du support à la compétence. Cependant, un concept plus performant de la gestion des savoirs, intégrant plus activement l'expérience acquise par les employés, pourrait faciliter les passages de témoin lors d'entrées en fonction. C'est un point d'analyse à retenir pour le prochain rapport de gestion.

Léman 2030

L'élément le plus saillant pour 2019 consiste en tout ce que l'on regroupe sous l'appellation *Léman 2030* (consistant concrètement en *Pôle Gare*, *Plateforme 10* et le *Plan de quartier de la Rasude*).

Léman 2030, c'est 1.3 milliard de francs, c'est deux fois le coût du m², c'est-à-dire 700 millions pour les équipements ferroviaires et le reste pour le domaine public. Le dispositif des conventions avec les très nombreux partenaires a nécessité de nombreuses négociations et cela a été un gros travail pour le service ; c'est l'un des enjeux les plus importants pour la Ville et pour *Léman 2030*, aussi bien du point de vue urbanistique que sous l'aspect financier.

L'Unité *Pôle-Gare* s'appuie sur tous les services de la Ville. Elle s'occupe avec beaucoup d'autres acteurs de ce projet urbanistique d'une grande ampleur, dont l'épicentre est constitué par l'agrandissement de la Gare de Lausanne, qui verra le flux de ses voyageurs doubler d'ici 2030. En 2018 déjà, un projet audacieux pour l'aménagement des espaces publics sous-gare avait été retenu à l'issue d'un concours d'urbanisme et avait été présenté au public à l'automne. Ce projet favorise la convivialité, la végétation et la mobilité douce en donnant la priorité aux piétons.

Cette profonde mutation aura des répercussions directes sur les quartiers alentour et l'espace public. Les évolutions du quartier de la Gare, de la Rasude à Plateforme 10, en passant par la transformation de la place de la Gare, vont de plus en plus vers le concret. Les travaux sont déjà très avancés pour Plateforme 10. Pour la gare, nous sommes encore, en 2019, dans une période de nombreuses procédures ; le début des travaux est prévu pour début 2021.

Ces projets captivants engagent de nombreux travaux de fort longue durée en ville, travaux qui n'iront pas sans engendrer de longues nuisances pour les riverains avec lesquels la Ville se devra de rester en contact permanent. L'ampleur du chantier est en effet très importante : treize à seize mètres d'excavation sont prévus sous la place de la Gare, les quais vont être élargis, trois bâtiments seront démolis à la rue du Simplon... Par ailleurs, les oppositions déposées par la Ville de Lausanne ont permis d'instaurer le dialogue avec les CFF qui sont maintenant à l'écoute. La commission n° 49 « Pôle Gare » du Conseil communal se penche entre autres sur la question de la mobilité, et aussi sur celle de l'accompagnement des chantiers de longue durée, et celle de la limitation maximale des nuisances. Cette commission a un impact fort sur le projet. Quant aux appels d'offres, ils sont formulés de sorte à privilégier les solutions les moins nuisibles possible. Les cheminements (pedibus, etc.) seront maintenus pendant les travaux. Enfin, il est à signaler que des animations culturelles sur les chantiers avec des visites sont prévues.

Développement durable et environnement

Ces domaines sont très importants, voire de plus en plus importants pour la Ville de Lausanne. Sont à mettre en évidence toute la politique publique des édifices, tout le recyclage des contenants, qui vise en particulier à éviter les contenants à usage unique, toute la lutte à mener pour éliminer les produits à perturbateurs endocriniens. Ces projets constructifs se déploient bien et ont un fort impact pour le service.

Dans le domaine de la géomatique, des négociations foncières sont conduites, en particulier, en 2019, la finalisation de tout ce qui concerne le Village de l'innovation au Chalet-à-Gobet. La Ville de Lausanne et le groupe EHL développent et réhabilitent un quartier du Chalet-à-Gobet pour créer le premier village de l'innovation dans les métiers de l'hospitalité en Europe.

Ressources humaines

En 2019 a été créée une nouvelle cellule RH avec l'engagement, au mois de septembre, d'une nouvelle responsable RH, opérationnelle à 60% pour les services SGLEA-C et ARCH, ce qui a eu pour effet de permettre à la responsable RH de direction de se consacrer pleinement à sa mission propre.

Les commissaires ont pu percevoir que le thème RH avait encore progressé positivement cette année. Le rôle clé de la responsable RH de la direction permet de donner la cohérence nécessaire à ce dicastère et de soutenir adéquatement les responsables RH des différents services.

Santé et sécurité au travail

Le service n'est pas particulièrement exposé à des risques professionnels. Il y en a tout de même quelques-uns : les équipes de géomaticiens vont sur les chantiers, dans des tunnels, sur des fouilles, et là, il y a toujours des risques de chutes, des risques d'électrocutions... Jusqu'à présent, le service n'a heureusement vécu que des cas bagatelles (petits accidents). Pour ces aspects géomaticiens, il y a un répondant sécurité qui veille à ce que toutes les personnes qui vont sur le terrain soient équipées avec des protections (habits de chantier, chaussures de sécurité, casques...) Les apprentis ne vont pas sur les chantiers seuls, mais avec un fonctionnaire expérimenté et, en principe, ils ne conduisent pas les véhicules.

Parfois, quelques interactions un peu « rugueuses » avec des administrés (agressivité verbale) impliquent que deux personnes de l'administration soient présentes lors d'entretiens (au guichet ou aussi lors de négociations serrées, par exemple pour la gestion des édicules...).

Dans les bureaux, pour les personnes qui présentent des problèmes physiques – par exemple des problèmes de dos – du mobilier ergonomique adapté (chaises, tables...) a pu être obtenu pour un aménagement adéquat de la place de travail, cela en particulier grâce à une bonne collaboration avec l'unité du domaine *santé et sécurité au travail*.

Trois absences de longue durée sont à signaler dans le service pour 2019, deux cas pour des raisons médicales, l'un en raison d'un congé maternité.

Goéland

La gestion de l'outil *Goéland* et l'orientation de ses futurs développements continuent, en 2019, à être l'objet de toutes les attentions. Une volonté de converger sur l'orientation à donner à *Goéland* s'est affirmée entre le Secrétariat général et cadastre et le Service d'organisation et d'informatique. Des améliorations sensibles sont attendues à court terme, en particulier pour ce qui a trait aux séances de la Municipalité et à celles du Conseil communal, par le déploiement d'un nouvel outil. Ce déploiement est actuellement (2020) en phase de concrétisation et le nouvel outil sera très bientôt fonctionnel.

Édicules

Vingt-neuf édicules sont dorénavant en activité. Certains sont ouverts toute l'année, d'autres de manière saisonnière. La rénovation de ces édicules cherche à ne pas investir dans le vide, mais plutôt à favoriser les activités de culture et de restauration pour créer et développer le lien social dans les différents quartiers. Les valeurs du développement durable sont ainsi concrétisées, entre autres la promotion de la mixité générationnelle des personnes qui fréquentent ces édicules, le respect rigoureux du droit du travail et des conventions collectives pour les personnes qui y travaillent, et la promotion des produits locaux.

Service du logement et des gérances (SLG)

Il comptait 155 collaborateurs pour 90 EPT en décembre 2019, soit six personnes de moins que l'année précédente.

Ce service se trouve en première ligne parce qu'il est en contact direct avec les locataires de la Ville (5000 logements – dont certains sont possession de la Ville, mais la majorité est propriété de la Caisse de pensions, trente établissements).

2019 a été l'occasion de poursuivre une nouvelle politique des établissements qualifiée de plus durable (déjà mise en œuvre en 2018). Elle a concerné d'abord l'Auberge de Beaulieu, puis le Barbare et le restaurant de la place de la Riponne (ancien Mövenpick). Cela aboutit à une charte liant la Ville et le gérant. L'explicitation du concept de « gestion durable » dans ce contexte fait appel aux éléments suivants :

- Une offre culinaire durable qui tient compte de l'origine des produits et aussi une carte de menu offrant, par exemple, des plats végétariens.
- Des aménités positives en demandant que les établissements entrent en interaction avec les activités du quartier comme, par exemple, pour l'Auberge de Beaulieu la mise en place d'une coordination avec le musée de l'Art Brut.

Le SLG est responsable de la gestion de plusieurs patrimoines immobiliers. Dans cette optique, une analyse de la vétusté des bâtiments avec la méthodologie EPIQR alimente le tableau de bord de la gestion du patrimoine.

Santé et sécurité au travail

Pour préserver la santé du personnel de bureau, la Ville se veut toujours très attentive aux questions d'ergonomie à la place de travail. Pour le personnel d'intendance et de nettoyage, assez nombreux au SLG, des chaussures de sécurité, des gants de protection, etc. sont toujours mis à disposition.

D'autre part, le service avait procédé, depuis septembre 2017, à une analyse de son fonctionnement dans une approche inspirée des enquêtes 360°. Cette démarche, baptisée *(R)évolution*, a abouti en 2018 et a permis de préciser l'ensemble des missions du service et l'optimisation de treize processus clés. L'amélioration du bien-être des collaborateurs était l'un des buts recherchés. Mais la mise en place initiale de ce projet *(R)évolution* a surchargé le personnel, voire l'a démotivé dans un premier temps ; le service s'est vu momentanément désorganisé, car les premières mesures spécifiques manquaient parfois de sens et d'une ligne organisationnelle cohérente. En outre, quatre postes de cadres ont été momentanément inoccupés pour cause de maladie. Heureusement, des adaptations structurelles ont pu être effectuées dès le deuxième semestre de 2019, les organigrammes ont été adaptés, resserrés, et la cohérence hiérarchique retrouvée. Un climat de travail plus serein a pu ainsi être réinstauré, notamment aussi grâce au développement d'une culture du dialogue entre cadres et employés.

Autres points évoqués :

- SLG, en collaboration étroite avec ARCH, prend une part très active à l'assainissement énergétique des bâtiments, ainsi qu'à la pose de panneaux photovoltaïques.
- Les contrôles du droit à un logement subventionné sont en principe effectués à un rythme trimestriel. (Les loyers subventionnés font partie des loyers modérés. On les appelle subventionnés tant que le locataire bénéficie de la subvention et modéré lorsque le locataire n'a plus droit aux subventions, mais qu'il reste bénéficiaire d'un appartement dont le loyer est toujours relativement modéré, même s'il n'est plus subventionné.)

Service d'architecture (ARCH)

Ce service comptait 32 collaborateurs pour 29 EPT en décembre 2019, soit une personne de moins que l'année précédente.

Avec les nouvelles constructions sportives en plein développement, les infrastructures scolaires à rénover, ARCH est réellement un service *au front* ! C'est un service transversal qui pilote des opérations de planifications et de constructions s'étendant sur plusieurs années. Le projet du stade de la Tuilière devrait être terminé en 2020 ; le développement de ce grand projet se passe correctement. Le service est également très impliqué dans tout ce qui ressortit aux projets scolaires : des chantiers ont commencé dans beaucoup d'écoles (par exemple Béthusy, Riant-Pré, Saint Roch).

L'année a été difficile dans la section analyse et inspection des constructions. Cette section des architectes inspecteurs a des soucis de deux ordres : *du côté organisationnel* d'abord, il faut savoir qu'une fois que tel ou tel projet a obtenu le permis de construire du Service de l'urbanisme, ARCH est responsable du contrôle du bon déroulement de l'exécution de ce projet jusqu'à la délivrance du permis d'utiliser ou d'habiter. En 2018 déjà avait eu lieu un « audit de la performance des processus d'octroi des permis de construire et d'habiter ou d'utiliser une zone à bâtir et des émoluments y relatifs » mené par la Cour des comptes. Cet audit avait mis en exergue des problèmes d'organisation, notamment tout un processus qui est encore aujourd'hui coupé entre deux entités dirigeantes (le Service de l'urbanisme, qui s'occupe du permis de construire et le Service d'architecture qui s'occupe de l'exécution – permis d'habiter ou d'utiliser). Cette organisation fragmentée, qui n'apparaît optimale ni en termes de gestion des ressources ni en termes d'organisation des responsabilités, n'a pas encore été l'objet d'une amélioration structurelle véritable. Alors que de nombreuses améliorations ponctuelles ont déjà été mises en place, le processus *permis de construire / permis d'habiter / permis d'utiliser* doit encore être optimisé de façon globale.

L'absence de véritable *leadership* global, les difficultés de coordination et d'arbitrage des différents services impliqués, ainsi que la faible dotation en personnel d'ARCH sont entre autres les points qui ont été relevés. Un livre blanc des procédures à respecter, d'une part, et, d'autre part, la constitution d'une cellule de tri et d'arbitrage (avec ARCH, Patrimoine, le Bureau des permis de construire et Économie) sont envisagés pour améliorer l'efficacité et la rapidité des processus. Le travail est enclenché et un mandat à l'externe devra être mis en place pour piloter la revue complète et l'amélioration du processus d'octroi des permis de construire. A cet effet, la mise en place de ce nouvel audit par un mandataire externe apparaît nécessaire et elle est prévue ces prochains mois ; cet audit prévu doit encore être budgété.

Ensuite, *du côté de la réalisation en elle-même*, l'acte de construire s'est aussi nettement complexifié ces dernières années en matière de normes, de mise en place et de gestion des chantiers ; il y a davantage d'oppositions et d'affaires juridiques qui empêchent certains chantiers d'avancer de manière normale. Objet de nombreuses procédures depuis des années, le cas complexe et bien connu de Bel-Air / Mauborget a été évoqué.

Comme le rapport de 2018 le rappelait déjà, les tâches dévolues à ARCH sont essentielles pour les projets stratégiques de la Ville (Plateforme 10, Gare, Tuilière, STEP, Métamorphose, etc.) et représentent un point d'étranglement des processus des chantiers de la Ville et des chantiers privés. Ce service est souvent en surcharge et souffre des difficultés de recrutement pour des compétences très spécifiques et rares. Les principales inquiétudes quant aux ressources humaines portent sur l'équipe des architectes inspecteurs (section analyse et inspection des constructions) et des responsables de projet (section études et constructions) : départs à la retraite, démissions, absences de longue durée, sans compter la trop lourde tâche du responsable communal de la prévention des accidents dus aux chantiers sur le domaine public, d'où la décision concrétisée en 2019 de créer un poste supplémentaire (chargé de sécurité) pour mieux garantir la sécurité. Les retards sont aussi liés à la plus grande complexité des dossiers de suivi d'exécution et à la capacité des collaborateurs à devoir les gérer aussi bien sur le terrain que du point de vue administratif.

Les analyses préalables (dossiers présentés avant le dépôt de la demande d'autorisation de construire) effectuées de plus en plus régulièrement par ARCH sont un travail supplémentaire de conseil qui permet d'être proactif et incitatif (amélioration de l'intégration des superstructures, des prises en compte sécuritaires et de l'accessibilité des constructions au PMR, etc.). Par ailleurs, afin de faciliter la délivrance des permis d'habiter ou d'utiliser, certaines activités sortant du cadre standard des prestations fournies par l'administration, devraient être facturées – les travaux non annoncés, les dénonciations en Préfecture, les visites de fin de chantier excédentaires, etc. Du point de vue du service, cette révision des taxes et des émoluments permettrait de dégager des ressources supplémentaires pour la Commune.

En ce qui concerne l'organisation du service, un changement important déjà évoqué ici a eu lieu en 2019 avec l'entrée en fonction au 1^{er} mars d'un deuxième collaborateur pour la sécurité des chantiers. En plus de ce chargé de sécurité, il y a eu deux engagements, deux départs à la retraite et une démission. Le roulement du personnel qui s'élève à 14 % est assez important pour un service de 36 personnes.

Santé et sécurité au travail

En matière de santé et de sécurité au travail, le service est bien outillé et bien organisé du point de vue des procédures et des directives pour le bon déroulement des différentes activités. En 2019, suite aux formations de l'USST (unité santé et sécurité au travail), quatre collaborateurs ont suivi une formation spécifique sur l'ergonomie, ses concepts et ses méthodes. L'expérience nouvelle de ces quatre personnes a déjà pu être mise à profit pour améliorer l'ergonomie des postes de travail de l'ensemble du service. Un répondant par section a été formé. De plus le « répondant sécurité » du service en collaboration avec l'USST ont pu mener une analyse des différents dangers auxquels les collaborateurs ARCH sont confrontés. A partir de cette analyse, les équipements et le matériel de sécurité adéquat ont pu être choisis.

Service des parcs et domaines (SPADOM)

Ce service comptait 308 collaborateurs pour 295 EPT en décembre 2019, soit une personne de plus que l'année précédente. C'est de loin le plus grand service de LEA.

Durant l'année 2017, une réorganisation du service avait été réalisée et un nouvel organigramme reflétant les actuels axes forts adopté. Quatre nouvelles divisions permettent dorénavant de régler les questions de transversalité : « Domaines et patrimoine », « Bureau espace public & paysage », « Entretien, production & maintenance » et « Nature ». L'année 2018 a permis de confirmer le fait que le nouvel organigramme donne une dynamique forte qui permet la gestion par projet. Les projets de ce service reçoivent une lettre de mission. Les responsables de projet sont ainsi clairement identifiés et un suivi systématique permet un pilotage objectif.

Le service joue un rôle essentiel pour assurer et maintenir la sécurité du domaine public. Arbres, bâtiments, places de jeux, fontaines... plus de 600 ouvrages font l'objet de contrôles réguliers.

SPADOM est d'autre part un service qui a un rapport très favorable entre les EPT affectés et alloués de 295 / 308, soit 96 %.

Le SPADOM se soucie de maintenir l'agriculture lausannoise. Lausanne favorise la culture en milieu urbain, en complément de l'agriculture rurale, et organise la distribution des produits. Les liens entre ville et campagne sont recherchés et entretenus. La Ville a dorénavant pérennisé l'existence du domaine agricole de Rovéréaz. Le « jardin aux mille mains » est parti très fort et a vite eu l'impression de ne pas être suffisamment soutenu. Pourtant, la volonté municipale de soutenir financièrement le jardin existe bel et bien, mais dans un équilibre équitable pour l'agriculteur local. Il semble aujourd'hui que tout évolue dans la bonne direction.

Le SPADOM a favorisé la nature en ville par l'encouragement à la culture et l'entretien d'espaces verts. Il a contribué au développement des toitures végétalisées. Sont encore à rappeler l'existence en 2019 de la « fête de la Nature en ville, Lausanne comestible » et la neuvième édition de la grande fête « Arbracadabra ».

Santé et sécurité au travail

Le SPADOM accorde une attention particulière à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs, tant sous ses aspects physiques que psychiques et sociaux. La procédure *Best* a été mise en place au sein de la Ville et largement appliquée par les cadres du SPADOM. Des formations internes à la communication non violente sont mises en place. Il est également fait appel à la « Technique Alexander » (qui permet de retrouver des mouvements plus libres, une meilleure coordination et d'améliorer souplesse et mobilité). Des cours de gestion du stress sont proposés, ainsi que des cours de gestion de crise (qui se révéleront fort utiles en 2020...)

Un « délégué sécurité » est rattaché aux RH du service ; il joue un rôle actif en chaque entité, du personnel administratif aux bûcherons, en passant par les jardiniers des parcs, et il chapeaute des « délégués sécurité » propres à chacune de ces entités. Pour des métiers assez dangereux, où l'on grimpe aux arbres, où l'on utilise des machines (le métier de bûcheron est particulièrement exposé aux risques d'accidents), le rôle et l'action des délégués se révèlent particulièrement importants.

Par ailleurs, un audit externe lié à la question de la santé et de la sécurité au travail a permis le suivi approfondi de différents et multiples thèmes (par exemple la gestion des cent mille arbres par le SPADOM et ses exigences et ses mesures spécifiques de sécurité, ou encore la sécurité propre aux plus de cent places de jeux lausannoises – avec des cours suivis au BPA, la sécurité et le contrôle des bâtiments, l'entretien des véhicules et des machines, etc...).

Dans un but de prévention des accidents routiers, des cours de conduite sont régulièrement dispensés aux collaborateurs du service.

Les produits phytosanitaires de synthèse ne sont plus utilisés dans les parcs et dans les cimetières. Pour l'établissement horticole, l'élimination complète de l'emploi de ce type de produits est visée pour l'année 2022. Les vignobles de la Côte sont déjà en biodynamie ; pour certaines vignes du Lavaux, il n'est pas encore possible de se passer complètement de certains produits, mais des normes assez

sévères sont déjà respectées en attendant de pouvoir, à terme, évoluer complètement en biodynamie. Quant aux terrains de football, un tiers d'entre eux sont déjà entretenus sans recours à ces produits.

Service d'organisation et d'informatique (SOI)

C'est un service de 81 collaborateurs pour 77 EPT, soit deux personnes de plus que l'année précédente.

Pour l'année 2019, les grands axes initiés ou développés ont été les suivants :

1. *Orientation clients* : tous les collaborateurs du SOI ont suivi une formation complète de deux jours dans le but d'acquérir une sorte de boîte à outils commune. Il ne s'agit plus ici de pures compétences techniques que chacun à son niveau est censé posséder au SOI, mais plutôt de l'acquisition de compétences humaines. L'enjeu est que chacun soit plus à l'aise dans les interactions avec les clients. Et cela tant du point de vue de la gestion des demandes que de celui de la résolution des problèmes et du traitement des réclamations.
2. *Lancement de grands programmes* comme SIF (système d'orientation financière) avec l'objectif ambitieux de remplacer le « système financier » actuel par une entité permettant d'intégrer toutes les applications de la Ville. Il s'agit ici de lancer un grand programme structurant basé sur la plateforme ABACUS (plateforme choisie également dans le monde de l'immobilier).
3. *Modernisation des applications* (réalisation du préavis « Modernisation du système d'information de la Ville de Lausanne »). C'est l'une des grandes préoccupations du SOI : arriver à moderniser les diverses applications présentes dans les multiples services en tenant compte des budgets à disposition et aussi d'un écosystème applicatif qui s'était développé au fil du temps de manière assez cloisonnée. Beaucoup d'éléments disparates avaient été développés à l'intérieur des services et il s'agit de procéder à un décloisonnement modernisateur, efficace et clairement structuré. Un rattrapage important doit être mené pour remplacer des technologies et des applications qui ne sont plus au goût du jour, voire qui se révèlent obsolètes.
4. *Sécurité*. C'est l'une des occupations fortes du SOI. Avec le programme SMSI, plusieurs avancées ont été menées en 2019, en particulier le déploiement d'une charte informatique simple, claire et accessible qui a pu être diffusée à tous les collaborateurs de la Ville ; l'approche en est didactique, les illustrations sont éclairantes... La question *a priori* abstraite de la sécurité pour les non-spécialistes en est devenue plus concrète et les collaborateurs développent dès lors de meilleurs réflexes dans leur travail quotidien. Tout cela dans la ligne de la politique générale de sécurité mise en œuvre et validée par la Municipalité.
5. *Transformation numérique*. La « ville digitale » en est en fait à ses prémises. L'objectif est d'établir une feuille de route avec tous les services de la Ville. Il s'agit de mieux impliquer ces derniers pour identifier les divers projets déjà initiés et repérer ceux qui pourraient être intégrés dans le développement général et systémique du domaine de la transformation numérique. Il s'agit ici d'évaluer la qualité des projets dans un souci de cohérence.

Sur le plan de l'organisation générale des ressources humaines du SOI, et depuis 2019, on peut fort clairement dénombrer quatre grandes divisions, quatre piliers :

1. *Relation client* – Les RSI (responsables système d'information) vont au contact des différents services pour établir des feuilles de route, des schémas directeurs. Cette division s'est renforcée.
2. *Gouvernance* – Avec les personnes qui s'occupent des portefeuilles de projets, de la sécurité et de l'architecture des projets. Cette division s'est renforcée. Une personne a été recrutée pour s'occuper de tout ce qui concerne la protection des données.
3. *Construction* – C'est là que se trouve la conception des solutions, la maintenance et le développement des applications
4. *Exploitation* – Cette partie rassemble toutes les personnes qui assurent la bonne marche quotidienne des logiciels et du matériel. Leur mission est de garantir l'exploitation des postes de travail, des *data center* et des systèmes.

Plusieurs autres questions diverses ont été abordées et discutées, sous l'aspect des situations vécues propres au SOI durant l'année 2019 :

- Le recrutement des informaticiens reste toujours un défi, même si le taux de *turnover* est acceptable. Les processus de recrutement restent longs et la classification de ces postes de spécialistes mériterait une certaine revalorisation. La rareté de ces spécialistes sur le marché de l'emploi pour ces postes pointus reste un problème, mais des avancées ont été réalisées en étroite collaboration avec le SPEL.
- Le thème de la pollution numérique a été abordé. Il est sensible dans le service, qui essaie de la limiter en restreignant la taille maximale des courriels, en limitant le *streaming* au strict nécessaire, en cherchant des moyens plus écologiques pour refroidir les serveurs, etc. Tout cela dans l'optique d'une informatique durable et dans le respect de la sobriété numérique et du numérique responsable (« Green IT »)
- La sécurité des données présentes sur le *cloud* et les directives pour son emploi ont été évoquées, avec l'exigence assumée que les lieux de stockage se trouvent en Suisse et en grande majorité dans la région lausannoise.
- Le très haut niveau de qualité de l'atelier de numérisation pour la dématérialisation des œuvres d'art (photographies) a été souligné, avec son rôle primordial dans la constitution des musées virtuels présents sur les sites web de nos musées.
- Le projet « Agir » qui met actuellement en place un outil performant pour l'environnement de travail de la Municipalité et du Conseil communal arrive bientôt à son terme. Ses enjeux pour les futurs utilisateurs consistent en la convivialité, l'ergonomie, la simplicité et la sécurité.
- L'application de signalement des harcèlements de rue par leurs victimes ou témoins est portée techniquement par le SOI.

Santé et sécurité au travail

En règle générale, la santé et la sécurité au travail semblent être des préoccupations importantes pour les cadres de ce service. Les entretiens de retour (dans le cadre du programme « Best ») visant à accompagner une personne après un arrêt maladie ou accident paraissent fructueux. Un contact régulier avec les collaborateurs en difficulté est présenté comme indispensable et permettant la plupart du temps une réintégration constructive et sereine.

Dans les moments de fin de réalisation de projets, de livraisons, de changements techniques, des surcharges d'équipes peuvent se produire. Le trop-plein de travail arrive en effet par vagues. Un meilleur équilibre est recherché et peut parfois être trouvé ; il faut souvent savoir être fort créatif pour éviter des accumulations d'heures supplémentaires.

Enfance, jeunesse et quartiers (EJQ)

Préambule

Les commissaires à la sous-commission EJQ ont rencontré les différents chef-fe-s de service entre le 5 et le 12 mars. Ils ont discuté avec le directeur le 19 mars en visioconférence de la pandémie de COVID-19, qui exige de réduire les interactions sociales au maximum.

Les commissaires tiennent à remercier toutes les personnes impliquées pour leur travail et leur collaboration. Ils soulignent ici le grand professionnalisme et les compétences des chef-fe-s de service de cette direction, qui ont parfois eu à reprendre des situations difficiles lors de leur prise de fonction. Ils notent toutefois qu'en règle générale, les différents services manquent d'indicateurs permettant de suivre l'évolution positive ou négative de la qualité des prestations offertes, ainsi que de la satisfaction des administré-e-s.

13^e observation

Le Conseil communal invite la Municipalité à mettre en place des indicateurs permettant de constater à la fois l'évolution de la satisfaction de ses administrés et la performance de ses services.

Secrétariat général (SGEJQ)

Le service a vu le nombre de ses prestations grandir, la politique des quartiers, dont la Caravane des quartiers, ainsi que la mise en place du budget participatif, étant venue grossir ses rangs.

Notons qu'au cours de l'année en revue, la gestion de la FASL a été largement remise en cause, suite à deux rapports d'audit. La convention de subventionnement a été reconduite de manière limitée, la Municipalité étudie la possibilité de la municipaliser.

Il y a quelques difficultés avec le SPEL qui ne reconnaît pas toujours lors des fixations initiales de salaire l'expérience acquise sur le terrain et conteste des formations spécifiques, engendrant des difficultés d'engagement de personnel compétent.

Fonds d'aide à la formation post-obligatoire

Le Fonds d'aide à la formation post-obligatoire a été créé en 2006 en regroupant d'anciens fonds d'apprentissage, à savoir les fonds : Dussieur, Bippert, Fiaux, solde du Fonds Faure.

Un montant de CHF 10 000.- peut être prélevé par an pour l'aide à la formation post-obligatoire. L'aide s'adresse en priorité aux Lausannois·es domicilié·es sur la commune. Il s'adresse à toute autre personne, lausannoise ou non, désireuse d'effectuer tout ou partie de sa formation post-obligatoire dans une école publique située à Lausanne ou dans une des communes de Lausanne-Région.

Ce fonds n'est pas destiné à assurer l'entier d'une formation, mais à intervenir de manière complémentaire, tel que l'achat de livres ou autre matériel, la prise en charge d'une partie d'une formation (financement de l'écolage, taxes d'examen, etc.), la réalisation de projets en lien avec une formation (par exemple frais d'hébergement lors de stages pratiques).

Dans un souci d'équité, un montant maximum de CHF 2000.- par année peut être accordé par personne.

Le fonds est alimenté par la rémunération du capital et des dons divers. (cf. art. 4 Règlement du Fonds). Ce fonds n'a donc pas été provisionné en 2019, mais est encore doté de CHF 94 521.90 (solde au 31.12.19).

Fonds de soutien pour les projets d'adolescents et jeunes adultes

Ce fonds est provisionné chaque année de CHF40 000. – par le budget ordinaire. Le capital actuel est de CHF 121 806.65 (solde au 31.12.2019).

Centre communal pour adolescents (CPA) de Valmont

Le CPA de Valmont reste encore toujours un point sensible du SGEJQ. La reprise de ce centre par le Canton ne devrait plus tarder. Cependant, dans l'intervalle, les bâtiments continuent à se délabrer et les conditions de travail pour l'ensemble du personnel restent rudes.

Thème transversal SST

Des journées au vert ont permis de nouveaux modes de collaboration. Le projet kiff ton caf faisant appel à l'intelligence collective pour la résolution de problèmes, ainsi que les différents colloques des services encouragent la bonne communication.

On constate un taux de rotation du personnel important dans le service (8 %). Ceci est dû principalement au départ de jeunes employés qui ont pu bénéficier d'une première expérience professionnelle grâce à l'administration et qui veulent découvrir de nouveaux horizons.

Le fort taux d'auxiliaires est dû aux employés du domaine accueil vacances (centres aérés, écoles à la montagne, passeport vacances) et de la délégation jeunesse (moniteurs des salles de gym, aide-éducateurs à la Permanence jeunes Borde).

Service d'accueil de jour de l'enfance (SAJE)

Le Service d'accueil de jour se prépare à une grande transformation, le chef de service étant sur le point de faire valoir son droit à la retraite. Le SAJE devra être largement remanié et certaines prestations devront être transférées dans d'autres services.

Ce proche changement n'a pas empêché le service d'entreprendre de gros chantiers durant l'année 2019.

Icare.mobile

L'application Icare.mobile, qui permet de gérer l'inscription, le contrôle des présences et des absences des enfants aux APEMS, est saluée par tous les intervenants. Elle permet d'ailleurs de réduire largement la charge administrative, ainsi que les erreurs.

Centre de vie infantine (CVE)

A la suite d'un audit du Contrôle des finances de la Ville de Lausanne (CFL), il a été observé que la gestion des absences dans les CVE était mal suivie, même par les directeurs. On a entrepris une uniformisation pour apporter plus de clarté et d'efficacité dans la gestion des absences du personnel, ainsi que des enfants.

Ordonnance sur l'accueil de jour cantonal (OAJE)

Les exigences de l'OAJE font planer un grand risque sur les structures du Réseau L. En effet, il est toujours plus difficile de remplir tous les critères pour ouvrir un CVE ou un APEMS, mais, surtout, pour le garder en activité. Actuellement, 400 places font l'objet de négociations avec l'OAJE à l'intérieur du Réseau L. Si la Ville ne trouve pas les moyens financiers (environ 5 millions) pour rénover les structures, le manque de places risque d'encore augmenter.

Thème transversal SST

Le taux de changement chez les éducatrices et éducateurs du Réseau L est grand, car cette profession est sujette à un manque de main-d'œuvre. Le personnel change donc pour diversifier ses expériences, mais aussi au gré de sa situation personnelle (déménagement, naissance...). Cela dit, les CVE du Réseau L n'ont pas de souci pour renouveler leur personnel, les bonnes conditions de travail offertes étant reconnues dans le milieu.

Notons qu'un des cadres du service a été réengagé provisoirement dans un autre service de la direction après une absence prolongée pour raison de santé, mais ce cas semble isolé.

Service des écoles primaires et secondaires (SEP+S)

L'année 2019 est la première année complète de la nouvelle cheffe de service. Durant cette année, la réponse au postulat Eggenberger a mis à forte contribution les employé-e-s du service.

L'arrêt du Tribunal fédéral sur le financement des camps et des sorties extrascolaires a aussi alourdi la charge de travail du service, qui a dû s'adapter, mettre en place tout un processus de financement et de suivi financier et donner des directives aux établissements.

Une surcharge de travail dans les secrétariats d'établissement est due aux exigences du Canton. Par exemple, le contrôle financier est maintenant décentralisé vers les secrétariats d'établissement. La gestion des élèves et de leurs absences l'est aussi. De plus, le nombre de métiers différents présent dans les écoles ne cesse d'augmenter.

La rédaction d'un préavis demande entre 100 à 300 heures de travail, celle de la réponse à un postulat entre 40 à 60 heures.

Rénovation des collèges

L'état des lieux établi pour répondre au postulat Eggenberger sera mis à jour une fois par année. Par ailleurs, une série d'études est en cours, à la fois pour affiner les projections démographiques par quartiers, mais également pour prioriser les chantiers de rénovation et d'assainissement des bâtiments scolaires. Notons que de nombreux collèges, tels que Maupas, Bethusy, Villamont, sont en cours de rénovation ou le seront très prochainement.

Thème transversal SST

Une attention particulière est accordée aux contraintes des personnes effectuant le nettoyage des collèges. Une sensibilisation auprès des élèves est entreprise.

Régulièrement, des séances d'échange informelles par corps de métier sont organisées non seulement pour que le personnel des différents collèges se connaissent et échangent sur leur pratique, mais aussi pour augmenter le sentiment d'appartenance au service.

Les devoirs accompagnés faussent les statistiques de taux de changement, de moyenne d'âge et de taux d'auxiliaires dans le service. En effet, à raison de 6 h/semaine, c'est une activité accessoire, qui convient bien notamment à des étudiants ou à des personnes en fin de carrière, voire à des retraités.

Service de santé et de prévention (SSPR)

Le SSPR fonctionne actuellement sans responsable RH (RRH). En effet, l'ancien responsable RH-finance, après trois mois en congé maladie suite à une période prolongée de surcharge professionnelle, a fait valoir son droit à la retraite. Le RRH ne peut pas avoir de fonction RH et finance, comme le service en a l'habitude. Deux personnes devront être engagées et le taux d'activité augmenté.

Sinon, à part le secrétariat de réception et l'assistante de la cheffe de service, ce service n'a pas de personnel purement administratif. Tout le personnel du service est conventionné ou facture des prestations.

Office dentaire

L'Office dentaire est maintenant géré entièrement de manière informatique.

Tous les cabinets ont été équipés avec les dernières technologies informatiques.

Deux cabinets ne sont pas encore aux normes, mais devraient l'être prochainement (en 2020 et 2022).

Il est difficile pour cet office de recruter des médecins-dentistes orthodontistes, car un dentiste orthodontiste indépendant facture ses prestations et dégage un revenu salarial bien supérieur en pratique privée.

L'Office dentaire a obtenu maintenant une autorisation d'exploiter, chose qui lui manquait de façon incompréhensible depuis 1940 !

Office de santé

L'absence longue durée pour raison de santé de l'infirmière-cheffe est compensée par la cheffe de service (qui compense aussi l'absence de la cheffe de projets, du RRH pour les entretiens et informations au personnel) et l'assistante de la cheffe de service pour le volet organisationnel et administratif. Le manque d'infirmières pour couvrir toutes les écoles se fait ressentir. Malheureusement, le nombre de postes étant conventionné avec le Canton, la cheffe de service et la Municipalité n'ont pas de marge de manœuvre.

La réorganisation du travail des orthodontistes avec renforcement du soutien administratif par les assistantes dentaires a permis de diminuer leur charge administrative et d'accélérer leur tournus au fauteuil, et donc le nombre de patients pris en charge. Les orthodontistes peuvent mieux se concentrer sur la pratique de leurs soins.

Thème transversal SST

Aucune remarque particulière n'est à faire sur ce sujet. La gestion du personnel est relativement verticale du fait de l'absence de cadres intermédiaires (postes non repourvus, arrêts maladie).

Notons que par manque de temps les entretiens BEST ne sont plus faits. Cette situation risque de perdurer jusqu'à l'engagement du personnel nécessaire.

Service de psychologie scolaire (SPS)

La nouvelle cheffe de service est arrivée le 1^{er} janvier 2020.

L'ancien chef de service, parti prendre le poste de chef de l'office de psychologie scolaire au Canton (OPS), avait réduit son taux de travail à la Ville de Lausanne de 50 % pour assumer le rôle de chef de l'OPS *ad interim* depuis 2018 déjà. Il n'était présent qu'un jour et demi par semaine dans le service depuis sa nomination définitive à l'OPS, à la rentrée 2019. Un poste d'adjoint à 50 % avait été créé afin de gérer les affaires courantes concernant les collaborateurs.

Les assistant-e-s sociaux scolaires (ASS) ont été rattachés au SPS en 2019.

Les procédures administratives en lien avec le SPEL sont très lourdes.

Procédures

Le concept 360° Cantonal ainsi que la nouvelle loi sur la pédagogie spécialisée, entrée en vigueur le 1^{er} août 2019, sont salués. De nouvelles procédures ont été mises en place depuis l'été 2019 pour la prise en charge des enfants ou des familles, de manière à bien analyser chaque nouvelle demande de consultation. Cela aide à la priorisation des cas et à réduire le temps entre le premier téléphone des parents et le premier contact avec un collaborateur de notre service.

Thème transversal SST

Il y a peu de logopédistes sur le marché du travail. Les universités forment seulement le nombre de professionnels qui pourront trouver des places de stage en fin de leur cursus d'études.

Le SPS emploie beaucoup de personnes à temps partiel. Certains professionnels exercent dans leur cabinet à côté. Le temps partiel favorise visiblement un certain bien-être au travail : malgré une charge de travail conséquente, il y a peu de démissions ou de changements au sein du SPS.

Finances et mobilité (FIM)

Préambule

Tout comme pour nos collègues des autres sous-commissions de la Commission de gestion (Coges), le déroulement de nos « visites » dans le cadre de ce rapport de la Coges a été marqué par le contexte de la pandémie du Covid-19. A part dans le cas d'une rencontre de visu avec le chef du Service propreté urbaine (PUR), nos entretiens ont donc eu lieu par visioconférence, un outil que tant nos interlocuteurs à l'administration de la Ville que les commissaires elles-mêmes ont dû apprivoiser. Néanmoins, mis à part quelques problèmes techniques, les conférences se sont bien passées et les commissaires remercient vivement la directrice, les chef.fe.s de service et les collaborateurs de la Ville de leur patience et de leur disponibilité. Les entretiens ont eu lieu entre le 1^{er} et le 27 avril 2020.

Lors de l'entretien auprès du Service des routes et de la mobilité, le chef de service était accompagné du chef de la nouvelle division 'Supports opérationnels'.

La direction FIM est composée de six services

- Secrétariat général (SGFIM)
- Service des finances (SFIN)
- Service du personnel (SPEL)
- Routes & mobilité (RM)
- Service de la propreté urbaine (PUR)
- Service achat & logistique (SALV)

Secrétariat général (SGFIM)

Le secrétariat général joue un rôle d'« aide au pilotage » ou d'« état-major ». Il assure entre autres la préparation des dossiers à l'ordre du jour des séances de la Municipalité. Il apporte également sa «patte rédactionnelle» pour apposer une ligne homogène à l'ensemble des documents produits par la direction. De plus, il tient à jour et à disposition un tableau de suivi de l'état d'avancement des réponses aux initiatives du Conseil communal, qui est fort utile à la tâche des commissaires dans le cadre de ce rapport.

La principale demande que les commissaires ont posée au chef de service a concerné la suite de la réalisation du suivi des subventions et participations de la Ville auprès d'institutions ou de personnes morales. Cette tâche a commencé en 2018, d'abord avec les participations les plus évidentes et courantes, puis a « exhumé » des dossiers parfois tombés dans le fond des tiroirs. En 2019, après en avoir défini le cadre, la tâche de suivi a été transférée au Service des finances (SFIN), lequel doit établir une véritable base de données permettant la consultation et la mise à jour des métriques. A terme, la ventilation de la méthodologie auprès des directions des services de tutelle permettra l'alimentation autonome de ce recueil de données.

Une autre tâche un peu particulière dévolue au Secrétariat général de la direction FIM est la mise en place de la politique d'édification et de rénovation des places de jeux. Le succès de l'approche choisie, qui intègre les enfants dans la consultation dès le début des projets, est cette année encore confirmé. Le sentiment d'appropriation des lieux qui en résulte, ainsi que l'usage du bois pour les éléments de jeux, garantissent un très bon respect de ces espaces par le public.

Service des finances (SFIN)

Comme évoqué dans le paragraphe concernant le Secrétariat général, le Service des finances a repris la mission de suivi des participations et subventions et apporte une plus-value complémentaire pour en déterminer les risques financiers. Le bouclage des participations devrait se faire dans les comptes 2020.

Le projet de mise en place d'un nouveau système financier pour remplacer le logiciel GEFI a suivi son cours en 2019, toutefois on peut déjà mentionner que l'évaluation des besoins, prévue pendant le premier semestre 2020 sera retardée à cause de la crise du coronavirus. L'évolution vers le nouveau système rencontre une large acceptation de la part des futur.e.s utilisateurs.trices, car il sera beaucoup plus efficace pour établir des analyses financières que le système actuel. Quatre « *super users* » seront chargé.e.s au sein du service de la diffusion des connaissances nécessaires à l'utilisation du nouveau logiciel. Environ 60 employé.e.s ayant à faire directement avec les opérations de comptabilité seront concerné.e.s, et environ 300 personnes indirectement par les opérations de consultation.

Les tâches d'identification des résidences secondaires se sont poursuivies et intensifiées en 2019. A partir d'un certain seuil, l'identification de nouvelles adresses nécessite un réel travail d'investigation mené directement sur le terrain. Une personne du contrôle des habitants est chargée de cette tâche.

Le Service des finances a un contact direct avec la population au travers de la gestion des dossiers de contentieux et du guichet dédié. C'est là que la pénibilité du travail peut être la plus grande. Les employés de ce guichet disposent d'un soutien de la hiérarchie dans les cas difficiles et mettent en place des rocares pour l'accueil au guichet.

Service du personnel (SPEL)

L'arrivée de la nouvelle cheffe de service a permis de renforcer et de faire évoluer la qualité des prestations de base de ce service, dont la mission transversale est de garantir la bonne application de la politique du personnel déterminée par la Municipalité. De même, la structure du réseau RH a été uniformisée et clarifiée pour tous les services. Ainsi, quatre niveaux de postes ont été définis de manière homogène dans chaque direction : les responsables RH de direction, rattachés directement aux municipaux, les responsables RH de services, les conseillers RH et les assistants RH. Un comité consultatif RH a été mis en place fin 2018 afin d'assurer une meilleure coordination.

Le choix de la Coges de traiter le thème de la santé et de la sécurité au travail a fortuitement coïncidé avec la mise en exploitation du nouvel outil permettant aux chefs de service d'obtenir directement les indicateurs concernant les absences et congés.

La cellule de contentieux du système de rémunération CCSR a quitté le domaine 'Droit du personnel et procédures' (DDP) pour être rattachée directement à la direction du service. L'équipe de cinq personnes a été renforcée à sept personnes au cours de l'année examinée pour traiter les 1300 recours recevables déposés à la suite du changement de système de rémunération Equitas. Malgré le fait que les commissaires ont été informés d'un taux d'absences assez élevé au sein de cette équipe, la cheffe de service a pu les rassurer sur le fait que la mission suit son cours et se terminera, comme prévu, à la fin 2021. Toutefois, la Coges veillera lors de l'élaboration du rapport 2020 à s'assurer que c'est bien le cas.

En ce qui concerne le projet BEST 'Bien-être au travail et gestion des absences' dont il est fait mention dans les réponses fournies aux questions transversales, celui-ci a terminé son déploiement à raison de deux directions par année. Un retour d'expérience sera fait en 2020.

39 services de l'administration appliquent désormais la nouvelle réglementation ATT (Aménagement du temps de travail). Le logiciel TimeTool permet aux employé.e.s de gérer directement leur temps de travail.

Au sein de l'Unité qualité et SIRH (QUASYS) une avancée a été obtenue dans l'amélioration des processus grâce à la mise en place d'une gestion automatisée de la paie des auxiliaires mensualisés à compter du 1^{er} décembre 2019.

La dématérialisation des dossiers du personnel s'est également poursuivie durant l'année sous examen. Malgré cela, il reste une marge d'action assez importante. Certaines résistances au changement et des habitudes de travail trop cloisonnées, d'une part, et, d'autre part, le manque de temps pour initier ces projets peuvent expliquer cette situation. L'engagement d'un responsable des systèmes d'information ayant la fibre « RH », et la désignation d'une personne au SOI dans la direction LEA capable de faire la passerelle entre la transmission des besoins des collaborateurs RH et la concrétisation d'outils par le SOI est prévue afin d'améliorer cette situation.

Routes et mobilité (RM)

De par la visibilité de ses actions dans la ville et sa position de « service phare » au sein de l'administration, Routes et mobilité est très sollicité, tant à l'externe, notamment par les réponses à fournir aux oppositions menées auprès des tribunaux, qu'à l'interne, en devant assurer le rôle de plaque tournante entre les services impliqués au cours des différentes phases des projets. Il est également très sollicité par le Conseil communal, étant le réceptionnaire d'une très grande partie des initiatives déposées par celui-ci.

En 2019, Routes et mobilité a continué d'évoluer dans sa structure pour améliorer sa capacité à mobiliser les compétences nécessaires pour mener à bien des projets d'envergure. Ainsi, après la création, en 2018, de l'unité dédiée aux grands projets d'infrastructures de transports, 2019 a vu l'évolution de celle-ci en une division spécifique (trois personnes), ainsi que la création d'une nouvelle division multitâches nommée 'Supports opérationnels' (vingt personnes) regroupant l'unité de rédaction, l'office de la signalétique urbaine, le groupe informatique et la répondante sécurité. En tout, le Service routes et mobilité comprend donc huit divisions, en incluant sa propre direction.

La division 'Pilotage et coordination' est chargée de veiller à ce que les subventions provenant des cofinancements soient disponibles. Cela implique de veiller aux conventions établies avec la DGMR au niveau cantonal et l'OFROU au niveau fédéral pour ce qui concerne les programmes d'assainissement du bruit routier et les infrastructures de mobilité douce du PALM.

Les réponses aux sollicitations des citoyens concernant les chantiers et événements prenant place sur la voie publique représentent une charge de travail importante. En tous les cas, le service délivre un accusé de réception rapide et une réponse complète dans les trente jours. Dans le cas de la rédaction des préavis, se sont principalement les divisions 'Espaces publics' et 'Mobilité' qui sont sollicitées.

La cellule RH est désormais rattachée à la direction du service. Les tâches de recrutement ont été plus importantes en 2019 qu'en 2018 à cause de nombreux départs à la retraite (dix) et démissions (neuf). Il est toujours très difficile de recruter des collaborateurs disposant de compétences techniques pointues sur un marché qui est raréfié dans le domaine de la construction.

En ce qui concerne les projets informatiques, le Service des routes et de la mobilité est à la fois demandeur et leader sur les projets de digitalisation. Une des réalisations visible pour le public a été le lancement d'une application pour smartphones pour le paiement du stationnement dans les parkings.

Lors de mise en place d'outils informatiques touchant directement les collaborateurs, les meneurs de projets veillent à avoir une approche impliquante.

Service de la propreté urbaine (PUR)

Le service PUR fait preuve d'une attitude proactive dans les domaines de l'optimisation des déchets (problématique des mégots de cigarettes, problématique du tri des déchets verts avec les communes du périmètre de récolte, manifestations sportives).

Pendant les deux premières années de la législature, le chef de service s'est occupé principalement de Tridel et du CID. Depuis 2018, il s'est attaqué davantage aux problèmes de propreté de l'espace public.

Ce service est certifié ISO 9001 et ISO 14001, qui vient d'être confirmé par un audit intermédiaire en 2019, en attendant l'audit de recertification en 2020. Pour le chef de service, la procédure d'audit, bien que consommatrice de temps, permet l'élaboration d'une remise à jour, voire une remise en question tant des processus administratifs que sur le terrain.

Une légère réallocation des EPT disponibles pour l'encadrement de projets a eu lieu de manière à mieux appuyer les encadrants qui mènent les projets de A à Z. L'augmentation des EPT alloués concerne l'ajout de postes d'ouvrier.ère.s sur le terrain.

La réorganisation de la Division propreté du domaine public (PDP) s'est poursuivie avec la mise en place d'une nouvelle prestation sous la forme de l'élargissement des horaires de présence du personnel de nettoyage dans les rues de l'hyper-centre. La réattribution des forces de travail a permis de créer une unité technique qui centralise la gestion des cinq secteurs géographiques existants qui, auparavant, dépendaient chacun d'un responsable.

Le chef de service salue également la reprise des prestations de nettoyage des abribus par la Ville, qui permet aux équipes d'effectuer une continuité entre le nettoyage de la rue et celui de ces espaces, offrant ainsi un meilleur service aux usager.ère.s.

Ce service fait également appel à l'engagement d'étudiants lors de campagnes d'enlèvement des autocollants sur le mobilier urbain durant l'été, et également en déchèteries comme auxiliaires de tri. Il souhaite que cette fonction soit pérennisée en interne dans le secteur technique transversal qui vient d'être mis en place.

Les événements et manifestations sportifs demandent énormément de ressources ponctuelles, et ce particulièrement le week-end. Dans ces cas, il est fait appel à des volontaires bénévoles via des annonces de recrutement par internet. Cette démarche originale rencontre un vif succès.

Le PUR est bien conscient de la problématique des mégots de cigarette. Toutefois, le service envisage les mesures de sensibilisation comme devant faire partie d'un tout. La première campagne visait l'ensemble des déchets avec des actions 'marketing' dans la rue et la mise en place des équipes de terrain aptes à amender les contrevenants. Dans une deuxième phase, le PUR envisage de cibler plus spécifiquement la problématique des mégots et la pollution des eaux qu'ils peuvent engendrer par une campagne spécifique au printemps 2020.

Depuis la mise en application de la loi sur les amendes d'ordre communales concernant le *littering*, en 2018, 1504 infractions ont été sanctionnées par le groupe propreté des espaces publics (GPEP) en 2019, en augmentation de 45% par rapport à 2018. Les infractions consistent à 90% par l'abandon de déchets sur la voie publique. Le nombre d'heures consacrées à la surveillance des poubelles de rue, des déchèteries fixes et mobiles a aussi augmenté de 63% entre 2018 et 2019, pour atteindre 5200 heures.

Le problème de la faible qualité des biodéchets est évoqué par les commissaires. La cause est bien évidemment toujours le manque de soin dans le tri et l'incompréhension relative à l'usage des sacs compostables ou non. Lausanne est bonne élève en ce qui concerne la qualité générale du tri dans les sacs taxés. La baisse du pouvoir calorifique des déchets est due aux apports extérieurs provenant des communes des périmètres de collecte. Dès 2020, une rétrocession récompensant les communes faisant

des efforts au niveau de la qualité du tri devrait être activée. La proportion de déchets transportés par le rail est malheureusement toujours en baisse à cause du manque de disponibilité de créneaux de transport sur CFF Cargo.

Une ressourcerie a été mise en place dans le centre intercommunal des déchets CID de Malley. Ce système pilote sera ensuite déployé sur les quatre autres déchèteries du territoire communal. Néanmoins, le concept a des limites : les objets électriques et électroniques ne peuvent pas être repris et les objets restent sur les étagères pendant deux semaines au maximum, après quoi, ils sont éliminés via les filières de recyclage ou de valorisation thermique.

Rejoignant la question transversale de la santé et de la sécurité au travail, il est à noter que l'usine TRIDEL a adopté une solution de branche interentreprises, ceci afin de garantir un système de sécurité répondant à la directive MSST pour ce type d'activités.

Service achat et logistique (SALV)

A l'origine, ce service faisait partie des Services industriels. Dénommé alors Magesi, il était chargé des achats et du stockage de matériel technique pour les différents réseaux. En 2011, a eu lieu l'élargissement de l'offre du service et son rattachement à la direction FIM. Puis, en 2018, le domaine des assurances choses et patrimoine a été intégré au SALV. Le service compte une quarantaine de collaborateurs.

Les cinq unités ont été regroupées en deux divisions. Ainsi, l'Unité achats est rapprochée de l'Unité assurances. Cette réorganisation permet aux acheteurs de disposer d'une meilleure maîtrise lors des négociations de contrats sur les marchés publics. De même, une seconde division regroupe l'ensemble des activités logistiques et de support : magasins, transports, prestations aux services, garages et conciergerie.

Le SALV joue ainsi pleinement son rôle d'accélérateur de coopération interservices. Le chef de ce relativement petit service parle d'ailleurs de ses trente-huit "clients" pour évoquer les collaborations développées avec la totalité des services de l'administration. Dans cette optique, un inventaire des véhicules a été entrepris, dans le but de réduire la taille du parc de véhicules et d'augmenter la part des véhicules électriques. Ce scénario fait d'ailleurs partie des mesures PSAF édictées par la Municipalité.

A la question de savoir si la mise en place d'une certification de type ISO 9001 pourrait être utile, le chef de service évoque l'utilisation du portail Optimiso. Optimiso est un outil de compilation des processus, de recueil des modes d'emploi et de bonnes pratiques, qui est central pour des démarches de type 'qualité' au sein de plusieurs services de la Ville.

Service à la moyenne d'âge relativement élevée, la difficulté de renouvellement des équipes est une menace reconnue. La formalisation des processus clés vise à protéger le service de la disparition des savoirs. Les caractéristiques de cette pyramide d'âge et les risques liés aux métiers de la logistique font que les problèmes de santé et d'accidents sont avant tout liés au risque d'usure prématurée et d'atteintes physiques irrémissibles à la santé des valides.

Entretien avec la directrice de FIM

Les commissaires ont fait part à Mme la municipale des points spécifiques qu'elles ont relevés pour les six services de sa direction. Elles lui ont d'abord posé la question de comment les services anticipent la mise en place du nouveau système d'information financière (SIF). Beaucoup de travaux techniques de planification ont déjà été engagés. La période de préparation est suffisamment longue pour bien anticiper la transition. Ainsi, si les processus de travail et les tâches seront considérablement modifiés pour dix à quinze personnes, selon les projections, aucune séparation de personnel n'est envisagée.

La situation de la cellule de contentieux du système de rémunération (CCSR) est aussi évoquée. La directrice justifie la proportion d'absences élevée par plusieurs facteurs qui tendent à compliquer la situation des employé.es : la situation de fait assez tendue liée à la thématique des contentieux, des contrats de travail à durée déterminée et des tâches assez répétitives sur un volume important de dossiers à traiter dans une période limitée. Toujours sur la thématique des absences, la directrice répond à l'interrogation des commissaires sur une interpellation demandant pourquoi le taux d'absence des fonctionnaires de la Ville est élevé si on le compare aux statistiques globales du marché. La granularité des données est en fait insuffisante pour interpréter les chiffres et expliquer la différence avec le privé, qui n'applique pas les mêmes mesures concernant les contrats des travailleurs.euses.

Le SPEL a étroitement collaboré avec la cellule ARC (aide à la résolution des conflits) à la définition d'une campagne sur la thématique sensible de la prévention contre le harcèlement sexuel. Sa mise en œuvre est prévue en 2020 auprès de deux services pilotes. La directrice explique qu'en matière d'égalité au travail, une première phase a consisté à s'attaquer au problème des inégalités de traitement entre femmes et hommes au travers du programme Equitas. A présent, la Ville a libéré le budget pour aborder la seconde phase, qui sera réalisée par un mandataire externe et se concrétisera sous la forme de brochures, d'un clip vidéo, ainsi que d'une formalisation des toutes les formations à l'intention des cadres. Ceci est un des objets du rapport-préavis qui sera voté par le Conseil au tout début de sa reprise, au sortir du semi-confinement.

Services industriels (SIL)

Introduction

La sous-commission Coges SIL a effectué quatre visites entre le 27 février et le 12 mars 2020, et deux entre le 29 avril et le 11 mai. Par manque de temps, nous avons renvoyé à l'an prochain nos entretiens avec LFO et SI-REN, entités que nous assurons que notre décision de renvoi n'est pas due à un manque d'intérêt de notre part.

Un thème transversal sur lequel la Coges a souhaité braquer le projecteur pour l'année 2019 tenait à la gestion RH. Tant en matière de renouvellement du personnel – à l'exception notable de certaines compétences pointues – que des absences courte et longue durée, nous n'enregistrons pas d'évolution significative qui s'inscrirait dans une tendance.

S'agissant des accidents, vos commissaires constatent que les accidents professionnels demeurent l'exception, grâce à un ensemble de mesures préventives englobant la formation continue, l'équipement, l'abstinence alcoolique, l'hygiène et la santé au travail, entre autres.

Ce tableau encourageant change du tout au tout lorsque l'on parle accident non-professionnels et en particulier sportifs. Vos commissaires sont partagés entre la satisfaction au vu de multiples pratiques bénéfiques pour la santé, et les doutes s'agissant des frais directs liés à la remise sur pied, et indirects par l'absence au travail. Ils s'empressent de préciser que ces réflexions ne sauraient se limiter aux Services industriels lausannois.

Nous nous sommes par contre appliqués, à chaque entretien, à mesurer les effets conjugués d'Equitas, propre à l'ensemble de l'administration lausannoise, et d'Ariane, spécificité SIL.

Service commercial

Seul service à vocation exclusivement commerciale au sein de la Ville de Lausanne, les SIL ont affronté et « digéré » deux bouleversements majeurs dans un intervalle très restreint.

Equitas d'abord et comme tout le reste de l'administration lausannoise. Sous réserve de quelques cas personnels, nous constatons que, si les plus de 50 ans sont globalement satisfaits, l'approche est plus nuancée dans la tranche d'âge comprise entre 30 et 45 ans, qui se trouve bloquée dans sa progression. Les acquis salariaux ne sont pas remis en cause, mais ils sont colloqués trop bas, ce qui péjorera leurs successeurs au moment du renouvellement des postes. Evoluant dans un milieu ultra compétitif et nécessitant des compétences pointues, le manque de souplesse à l'engagement peut être pénalisant ; en clair, on ne peut engager des spécialistes au rabais. Signalons tout de même l'art. 38, qui permet jusqu'à 10% de supplément à l'engagement, mais qui freine la progression ultérieure.

Ensuite, **Ariane**. Deux ans après son implémentation, le Service commercial parle d'une réussite par la mise en commun de compétences qui se sont trouvées.

Les inévitables et nécessaires adaptations structurelles peinent à trouver concrétisation auprès du SPEL. Il y a un équilibre difficile à trouver entre la sécurité de l'emploi, attribut fondamental d'une administration publique et la souplesse inhérente à toute entreprise évoluant dans un monde ultra concurrentiel.

Comme d'autres corporations publiques, voire professionnelles, les SIL doivent faire le deuil de l'âge d'or des marchés captifs et affronter le monde d'aujourd'hui, où la dérégulation est le maître-mot, sans avoir tout à fait les mêmes moyens à disposition que leurs concurrents.

Grâce à un nouveau programme informatique (CRM), l'opérateur peut avoir une vision du client plus directe et plus complète, gage d'une plus grande efficacité grâce à une économie de temps.

Electricité

Conséquence des prix moroses sur le marché, les grands producteurs turbinent peu, donc les barrages sont pleins à ras bord et, par voie de conséquence, il y a peu d'eau à disposition de Lavey dans le Rhône. Par contre, année record en 2019 pour Tridel augmentée encore par la récupération de la chaleur issue des gaz de fumée.

Solanne

Contrairement à la prestation fournie par les SIL avec SI-REN, qui concerne de grosses installations, Solanne s'adresse à de petits propriétaires majoritairement auto-consommateurs ; très concurrentiel.

Gaz

La branche gazière a fixé un objectif de 30% de gaz renouvelable (biogaz et gaz de synthèse) pour 2030. Une installation industrielle de grande taille serait nécessaire pour permettre aux SIL d'arriver à une telle proportion. Un système de certificats, semblable aux garanties d'origine du secteur de l'électricité, est également en cours d'étude et de développement par la branche.

LaZur Energie S.A.

Coentreprise entre les SIL et ewz. Dans un départ passablement chahuté de la Vaudoise aréna, LaZur se profile comme une vraie réussite et tient ses promesses.

Services partagés

Parmi les fonctions énumérées figure la mention « soutenir les cadres ». Cette assertion a intrigué vos commissaires qui se sont demandé sous quelle forme ces cadres avaient besoin de soutien. L'explication donnée parle de situations conflictuelles, chronophages, comme toujours en pareil cas. La mise en place d'ARIANE a fait ressurgir un certain nombre de conflits cachés, parfois depuis fort longtemps, et la mise en route d'un processus de résolution du conflit fait suite parfois à la demande des RH.

L'ancien système mélangeait classification et fonction, ce qui était intrinsèquement une erreur. Equitas a corrigé cette erreur, mais cette nouvelle description a été source d'incompréhensions. La problématique de la progression bloquée a touché douloureusement environ un quart des fonctions. Il faut constater, hélas, plusieurs départs en 2019, notamment par notre perte de compétitivité salariale face au Canton.

Gaz

La vente et la distribution du gaz jusqu'à Nyon au travers d'un maillage très dense a historiquement toujours représenté une activité fort lucrative pour les SIL et, par extension, pour les finances communales.

S'agissant des menaces pesant sur la rentabilité future de ce secteur, la nouvelle loi sur le CO₂ risque de peser d'un poids égal, voire supérieur, à la libéralisation du marché. Les Chambres ont approuvé le projet du Conseil fédéral visant à limiter drastiquement les kilos de CO₂ par mètre carré habitable pour toute nouvelle construction, et ce dès 2022. Les rénovations lourdes devraient suivre, ce qui, à terme, signifierait l'exclusion du gaz en tant qu'énergie dans ce pays. Nous sortons là du cadre des compétences de la Coges, mais l'enjeu apparaît suffisamment crucial aux membres de la sous-commission pour qu'ils fassent part de leur inquiétude.

Signalons que le service a remplacé les gobelets à usage unique disposés près des fontaines à eau par du matériel réutilisable.

Pour la petite histoire, les frais liés aux transports, lavage et remise en place des gobelets dépasseront très largement le modeste centime que coûte un gobelet à usage unique, cette constatation n'étant pas de nature à plaider pour un retour à l'ancien système !

Evoquons pour terminer le déploiement des compteurs électriques intelligents lié à l'ouverture complète du marché de l'électricité. Travail pharaonique (sic), mais qui permettra de moduler les usages de chaque consommateur et d'inciter à l'autoconsommation, ainsi qu'au regroupement des producteurs-utilisateurs.

Service patrimoine

Equitas

Comme dans les autres services, Equitas a suscité des attentes qui n'ont pas trouvé la concrétisation souhaitée auprès d'un certain nombre de collaborateurs, engendrant chez ceux-ci un sentiment de frustration compréhensible, en particulier s'agissant de la classification. Il y a effectivement une tranche d'âge bloquée, où il n'y a plus de possibilité de progression, et vos commissaires ne peuvent que le constater.

Parmi les collaborateurs qui sont allés voir ailleurs, certains ont souhaité relever un autre défi, notamment des jeunes, au sujet desquels on constate que le schéma carrière-mariage-maison et tout le reste n'a plus vraiment cours.

Il s'agit d'une évolution des mentalités au sujet de laquelle il ne nous appartient pas de nous prononcer, mais il faut désormais prendre en compte l'éventualité qu'un jeune que le service a formé le quitte pour aller voir ailleurs. A contrario, des quinquagénaires enrichis d'une solide expérience professionnelle viennent combler les vides, séduits par la sécurité de l'emploi.

Ariane

Avec le recul, 2018 fut très dur, la plupart des repères ayant disparu dans le processus lié à la réorganisation.

2019 prend forme en partie grâce à des compétences dont on peut dire qu'elles se sont (re)trouvées à l'interne. La modification des mentalités impose un travail de fond, quand bien même nous sommes conscients que tout changement génère de l'insécurité. L'insatisfaction, lorsqu'elle est verbalisée, peut révéler des causes parfois contradictoires. L'insécurité, de nouveau elle, peut conduire à des replis sur soi générant des services minimum, avec, en plus, une dégradation du climat de travail.

Le défi, et non des moindres, du processus Ariane, est de stimuler le personnel des SIL à se sortir du cocon du service public pour se frotter au vent de la concurrence. Les deux représentants de la sous-commission ont pleinement conscience du côté parfois douloureux d'Ariane, constatent que le processus est lancé et que sous réserve des inévitables réglages, ne s'arrêtera pas.

Compteurs intelligents

Pas d'avancée significative, hélas, dans la recherche d'un fournisseur dont le produit, à commander tout de même à plus de 100 000 exemplaires, satisfasse aux critères helvétiques. Vos commissaires ne peuvent s'empêcher de voir dans cet apparent retard un soupçon de perfectionnisme helvétique mais, faute de preuves, en resteront là...

Décommissionnement de SISOL

Ce terme, à l'approche un peu barbare l'an passé, désigne un véritable succès dans la coordination du développement d'un nouvel outil de géoinformation avec le Service du cadastre. Cet outil permet de cartographier les réseaux non seulement sur le territoire lausannois, mais dans les 38 communes desservies par le gaz lausannois.

Secrétariat général

La mise en application de la nouvelle classification des rémunérations liée à Equitas est évaluée service par service ; nous n'y reviendrons pas dans le cadre du Secrétariat général. Par contre, il est paru

opportun à vos commissaires d'évaluer le ressenti lié à Ariane au sein de l'entité qui assure des missions de coordination pour l'ensemble des services œuvrant au sein des SIL.

Le Secrétariat général constate que la population, y compris aux SIL, est de plus en plus mobile professionnellement, mais tient à rappeler que la fonction demeure, et avec elle un certain nombre d'avantages pas spécifiquement financiers, mais qui ont néanmoins leur importance. L'engagement de collaborateurs en CDD ou en auxiliaire pour des mandats spécifiques, tels que le remplacement de tous les compteurs électriques ou les fonctions liées au call-center, éprouvantes émotionnellement, n'empêcheront pas, et en dépit de la meilleure organisation du travail, des pointes ponctuelles.

Ces surcharges, inévitables et cadrées comme il se doit au plan des compensations, sont liées à la nature de certains travaux, aux conditions et délais imposés. Il est constaté que la grande majorité du personnel est dévoué, mais ce dévouement passe par une bonne communication des cadres aux collaborateurs et une bonne écoute du ressenti des collaborateurs.

Coordination des projets

Les objectifs extrêmement ambitieux du programme Ariane font reposer sur les épaules des différents chefs de service et des cadres supérieurs des exigences dont la mise en œuvre nécessite souvent plus de temps que prévu et pour lesquels les moyens manquent parfois. Outre la mise en application au quotidien d'un énorme « coup de sac », le profilage des mesures liées à la poursuite de l'ouverture des marchés impose un recul que la lourdeur quotidienne de l'opérationnel ne permet pas toujours d'avoir. Il faut donc s'adjoindre ponctuellement le renfort d'un chef de projet, spécialiste au niveau des compétences pointues, qui sont requises afin d'épauler les différents chefs de service et les cadres supérieurs dans la concrétisation des projets futurs.

Ce spécialiste a débuté son activité début 2020. Les membres de la sous-commission tireront un bilan, fort limité après une année, nous en sommes conscients, l'année prochaine.

Equiwatt

Le succès de ce programme d'efficacité énergétique ne se dément pas. Le bus equiwatt, propriété des SIL, sillonne le canton. Les communes intéressées à la participation du bus s'adressent au Canton, lequel transmet à la Ville et la défraie. Ce bus, géré et animé par des intervenants extérieurs aux SIL, se déplace à la faveur de manifestations locales sous le logo « Equiwatt », sans celui des SIL, ce qui garantit la neutralité de la capitale face à quelque susceptibilité locale potentielle.

Fonds pour l'efficacité énergétique (FEE)

Le FEE a consenti une grosse dotation en faveur des véhicules propres, qui fait l'objet d'un préavis piloté par le Service d'achat et logistique de la Ville (SALV) et en cours de traitement par notre Conseil. L'abandon du gaz en tant que carburant pour moteurs à combustion interne se poursuit inéluctablement et l'effort se concentre sur les véhicules électriques. Le fonds paie la différence de prix à l'achat entre un véhicule à moteur thermique et le même en version électrique. Inutile par conséquent d'imaginer que le FEE paiera la différence de prix à l'achat entre une Renault ZOE et une Tesla !

S'agissant des quelques bornes de recharge combinées avec une place de parc sur le domaine public, afin de ne pas les occuper inopportunistement pour du parcage uniquement, il y a obligation de recharge et celle-ci est liée à d'une durée maximale de deux heures.

L'absence momentanée de base légale rend la signalétique des panneaux un peu compliquée, mais tout cela rentrera dans l'ordre par une modification de la Loi fédérale sur la circulation routière ou de son ordonnance.

Stage SI-REN : le fonds paie des stages encourageant ainsi une collaboration fructueuse avec les Hautes écoles (UNIL-EPFL-HEIG)

Système d'échange de quotas d'émission de CO₂

Les gros consommateurs de combustible fossile doivent déclarer leurs émissions et atteindre un objectif de réduction fixé par la Loi fédérale sur la réduction des émissions de CO₂. Tout ce qui est en-deçà doit être compensé sous forme d'achat de certificats émis par une entreprise dont les émissions

sont déclarées conformes, et qui, par ce moyen, peut financer sa propre transition vers l'abandon des énergies fossiles, ce qui est tout bénéfique.

Le système est donc incitatif dans la mesure où, si vous avez atteint l'objectif assigné, vous êtes gagnant, parce que la taxe payée sur les combustibles fossiles vous est remboursée.

Par ce moyen, la Ville de Lausanne récupère 3.5 millions par an, qui sont versés dans un fonds finançant des mesures de réduction de CO₂, en particulier des projets de développement de chaleur renouvelable pour le chauffage à distance.

Service réseaux

Equitas

Tout comme dans les autres services au sein des SIL, le Service réseaux est confronté à la quadrature du cercle, qui consiste à chercher des compétences métier très pointues, tout en offrant un positionnement salarial du poste à l'engagement qui rebute des candidats potentiels. La classification de certains postes devrait être revue au niveau de leur positionnement dans la grille salariale. Cette inquiétude est d'autant plus réelle que les défis liés à la libéralisation des marchés du gaz et de l'électricité imposeront aux SIL d'être au moins aussi capables professionnellement que leurs concurrents.

Ariane

La redistribution générale des cartes de 2018 a rasé des chapelles pour repartir sur des bases nouvelles et évolutives. L'identification de problématiques a conduit, et conduit encore, à des processus d'amélioration qui n'auraient pas pu être initiés sous l'ancienne organisation. Ces bonnes paroles ne doivent cependant pas occulter que la stabilisation prendra encore du temps.

Telérelève

La modification de la loi fédérale impose aux fournisseurs d'énergie d'équiper un minimum de 80% des points de mesure par des « compteurs intelligents » d'ici 2027. Pour Lausanne et les communes de l'aire de desserte électrique, cela représente près de 100 000 remplacements.

Pour donner une idée de ce que cela représente en masse de travail, Lausanne remplace actuellement environ 5000 compteurs par année. Techniquement, c'est simple et rapide avec les appareils actuels. Toute autre est la situation s'agissant des nouveaux compteurs, à la technologie beaucoup plus pointue puisqu'ils renseigneront une fois par jour une centrale de données sur leur consommation à raison de tous les quart d'heure.

Vos deux représentants à la sous-commission se sont montrés particulièrement dubitatifs sur le gain réel en termes d'économie énergétique, d'efficacité réelle, voire d'énergie grise relative à la fabrication de ces près de 100 000 nouveaux compteurs et à la destruction des anciens, déclarés obsolètes. Mais comme il s'agit d'une exigence fédérale, vos commissaires s'abstiendront d'une observation, mais n'en pensent pas moins.

Gaz

Il n'est pas inutile de savoir que la pose de nouveaux branchements n'est pas l'apanage exclusif des services municipaux, mais peut être confiée à un installateur agréé. La mise en service et le contrôle relèvent par contre de la seule compétence des SIL, sécurité oblige.

Service production

Equitas

Comme auprès des autres services auditionnés, le grief le plus souvent mentionné réside dans la difficulté à justifier des différences sensibles d'enclassement pour des fonctions relativement semblables. Dommage, car cette apparente injustice en vient à masquer des avantages réels tels que la qualité de vie, la souplesse des horaires et, bien sûr, la sécurité de l'emploi.

Ariane

Le service a été peu concerné dans la mesure où des entités telles que l'ensemble de Lavey ou l'éclairage public sont restés tels quels.

Les cadres ont vu leurs compétences managériales augmentées, ce qui est une bonne chose au vu des défis qu'ils auront à relever en lien avec la libéralisation des marchés et le développement de nouvelles prestations de services énergétiques.

Au niveau des équipes techniques, les chefs de section peinent parfois à assimiler les notions de gestion des ressources humaines en plus de leurs compétences techniques. C'est un peu une question de valorisation personnelle : ils font de l'administratif, qui n'est forcément pas leur tasse de thé, au détriment, estiment-ils, des questions techniques qu'ils affectionnent.

Les SIL étant de plus en plus actifs sur des marchés en concurrence, Ariane doit insuffler cette souplesse organisationnelle indispensable.

Lavey

Les bas prix du marché de l'électricité à la production n'ont pas incité la grande hydraulique à turbiner plus que nécessaire. Conséquence : les lacs d'accumulation au maximum de leurs capacités les ont contraint à turbiner sans grand enthousiasme. Ceci amenant cela, il y avait par conséquent moins d'eau disponible pour Lavey.

Vos commissaires se sont étonnés qu'il faille repeindre les batardeaux des vannes du barrage peu d'années après cette opération pour raison de corrosion. L'explication tient au fait que la dernière application de peinture antirouille a été faite par une température trop basse et n'a pas pu adhérer correctement. Les finances communales ne seront pas impactées, l'entreprise ayant reconnu son erreur.

Le nouveau dégrilleur, en remplacement du bien-nommé « Biéri » a nécessité un renforcement des points d'attache du bras principal pour cause de la sous-estimation de la force du courant. Il restera toujours des modifications que seule la pratique peut légitimer.

Tridel

La récupération de la chaleur issue de la fumée se révèle une excellente idée permettant de chauffer de l'eau pour le chauffage à distance en quantité supplémentaire plutôt que l'atmosphère !

Eclairage public

L'éclairage public est considéré comme un grand consommateur au sens de la Loi vaudoise sur l'énergie. A ce titre, le Canton lui impose une réduction de consommation d'au moins 20% d'ici 2029. Grâce à l'évolution technologique, les exigences cantonales seront respectées.

Conclusion

Au terme de leurs visites, les membres de la sous-commission Coges auprès des SIL tiennent à remercier l'ensemble des chefs de service pour la qualité de leur accueil et l'exhaustivité de leurs réponses.

Parlementaires de milice, novices dans des disciplines très spécialisées, vos représentants à la Commission de gestion s'efforcent de tenir un équilibre souvent à réinventer entre les attributions

d'une commission de surveillance nommée par l'autorité politique et l'appréhension d'une matière parfois revêche, mais ô combien passionnante.

Les membres de la sous-commission invitent leurs collègues Coges, ainsi que le plénum, à accepter ce rapport tel que présenté.

Les membres de la sous-commission

Gianna MARLY

Jean-Luc CHOLLET, rapporteur

Rapport du Bureau du Conseil communal sur sa gestion De juillet 2019 à fin juin 2020 et l'état de ses archives

Avec la nouvelle Constitution, les autorités communales voient leur mandat débiter au 1^{er} juillet. Pour tenir compte de cette nouvelle réalité, en juin 2010, le Bureau du Conseil communal a décidé, en accord avec les présidents des groupes, que ses rapports de gestion couvriraient l'exercice effectif, du 1^{er} juillet au 30 juin, et non plus l'année civile.

Tableau récapitulatif				
Objets	Nombres en 2019- 2020	Nombres en 2018- 2019	Nombres en 2017- 2018	Nombres en 2016- 2017
Séances plénières simples du Conseil communal	2	2	3	5
Séances plénières doubles du Conseil communal	18	22	19	18
Démissions de membres du Conseil entre 01.07. et 30.06	13	9	16	9
Motions déposées entre 01.07. et 30.06	0	4	2	3
Postulats déposés entre 01.07. et 30.06	65	49	59	67
Projets de règlement déposés entre 01.07. et 30.06	0	1	3	3
Interpellations ordinaires déposées entre 01.07. et 30.06	23	44	65	52
Interpellations urgentes déposées entre 01.07. et 30.06	44	17	24	15
Pétitions déposées entre 01.07. et 30.06	12	16	12	10
Préavis déposés entre 01.07. et 30.06	36	39	32	37
Rapports-préavis déposés entre 01.07. et 30.06	16	22	27	10
Rapports (R1 à Rn) de l'année	91	95	114	97
Questions écrites transmises à la Municipalité	47	21	25	19
Questions orales posées par les membres du Conseil communal en séance	128	142	171	157
Nomination des commissions ad hoc par le Bureau	119	93	75	98
Séances de la Commission de gestion	10	11	8	8
Séances de la Commission des finances	12	12	13	11
Séances de la Commission des pétitions	4	4	9	7
Séances de la Commission de recours en matière d'impôt communal	15	24	24	17
Séances de la Commission de politique régionale	0	0	4	4
Séances du Bureau du Conseil	21	15	17	18
Invitations reçues	63	160	91	103
Nombre d'objets soumis durant les week-ends de votations (y c. élections)	7	9	8	10
Nombre d'urgences demandées par la Municipalité	41	47	38	36
Nombre d'objets traités (préavis, rapport-préavis, initiatives, interpellations, interpellations urgentes)	115	203	189	155
Ratio nbr objets traités / nbr séances	5.75	8.45	8.5	6.2

Le ratio présenté à la dernière ligne du tableau ci-dessus ne peut être pris en considération sans tenir compte du type de dossiers traités durant l'année parlementaire. En effet, la division du nombre d'objets traités par le nombre de séances ne dit rien sur la complexité des objets soumis aux membres du Conseil. Certaines années, le Conseil vote plusieurs objets nécessitant de nombreuses heures de débats. De plus, les initiatives renvoyées en commission ne sont pas comprises dans le nombre d'objets traités.

L'année présidentielle a été marquée par la crise sanitaire du COVID-19. Elle est sans précédent. Les travaux du Conseil et des commissions ont été interrompus du 4 mars 2020 au 5 mai 2020. Durant cette interruption, les membres du Bureau ont continué de se réunir à fréquence régulière. La définition des consignes et du programme de la suite des travaux du Conseil communal était tributaire des décisions du Conseil fédéral et du Conseil d'Etat vaudois. Dès que ce dernier l'a autorisé, le Bureau a organisé les séances du Conseil.

Durant toute la fin de l'année présidentielle, soit les séances des 3, 19 et 26 mai, puis des 9, 10, 23 et 24 juin, les séances ont eu lieu à la Halle 35 du bâtiment Sud de Beaulieu. Le prix de la location de la salle – 10'000 francs par soir – a pu être négocié par la présidente du Conseil, le syndic et la direction de Beaulieu. A ce montant se sont ajoutés les frais techniques de réalisation audio et vidéo et les frais liés aux mesures sanitaires, dont le contrôle du respect a été assumé par la préfecture du district de Lausanne.

Décision du Conseil sans délibération

Durant la crise sanitaire et la suspension des travaux du Conseil, la Municipalité a eu besoin de faire adopter des préavis pour permettre la réalisation de travaux sur des bâtiments scolaires. Le Conseil d'Etat a autorisé les conseils communaux à prendre des décisions sans réunion et à organiser des votes par correspondance. Le Bureau s'est saisi de cette opportunité pour mettre en place une procédure de vote par correspondance. La rédaction des questions aux membres du Conseil, et l'édition des bulletins ont été supervisées par la préfecture.

Examen de recevabilité des pétitions

Depuis l'entrée en vigueur de la révision 2016 de la Loi sur les communes, le Bureau appliquait aux pétitions la procédure d'examen de recevabilité. Pour que cet examen puisse se faire dans des bonnes conditions, le Bureau le mène lors de ses séances. Cela a pour conséquence que lorsqu'une pétition est réceptionnée entre une séance du Bureau et une séance du Conseil, son dépôt n'est pas annoncé à la première séance du Conseil qui suit sa réception – comme l'exige le Règlement du Conseil et la Loi sur les communes – mais lors de la séance du Conseil qui suit la première séance du Bureau après réception du texte.

Un citoyen a fait remarquer le non-respect du règlement et de la Loi et s'est adressé à la préfecture de Lausanne. Le Bureau a donc modifié sa pratique en annonçant les dépôts des pétitions à la séance du Conseil qui suit leur réception, et reporte l'examen de recevabilité à la séance du Bureau la plus proche. Cela implique qu'il peut y avoir deux annonces pour la même pétition si, après examen, il s'avère que la pétition n'est pas recevable.

Rédaction du Bulletin du Conseil

Les activités du Grand Conseil ayant été suspendues durant la crise sanitaire, l'équipe de rédaction du Bulletin du Grand Conseil a proposé ses services pour la rédaction du Bulletin du Conseil communal de Lausanne. Avec près de 300 heures de travail, l'aide a été précieuse pour avancer dans la rédaction et rattraper le retard.

Par ailleurs, dans sa séance du 07.01.2020, le Bureau a décidé de mettre en œuvre la rédaction du bulletin sous forme de verbatim et de publier deux cahiers séparés. Cela doit permettre de gagner du temps dans l'édition et rattraper le retard de publication.

Année présidentielle	Semestre juillet- décembre - Etat	Semestre janvier-juin - Etat
2016-2017	Bulletins imprimés	Bulletins imprimés
2017-2018	rédaction terminée	en cours de rédaction
2018-2019	en cours de rédaction	rédaction terminée
2019-2020	rédaction terminée	En cours de rédaction

Versement aux Archives

Le 10 juillet 2020, le Secrétariat du Conseil communal a opéré le versement aux Archives de la Ville :

- **Séances Conseil communal (dossiers par séance) :**
 - du 28 juin 2016 au 2 mai 2017
- **Procès-verbaux originaux des séances du Conseil communal**
 - année 2018-2019 (présidence Beaud)
- **Extraits de procès-verbaux originaux – Année 2019**
- **Bureau du Conseil communal – Année 2019**
 - Ordres du jour et procès-verbaux
 - Correspondance
- **Commission de gestion – Année 2019**
 - Ordres du jour et procès-verbaux
 - Correspondance
- **Pétitions déposées au Conseil communal :**
 - du 10 mai 2016 au 17 janvier 2017