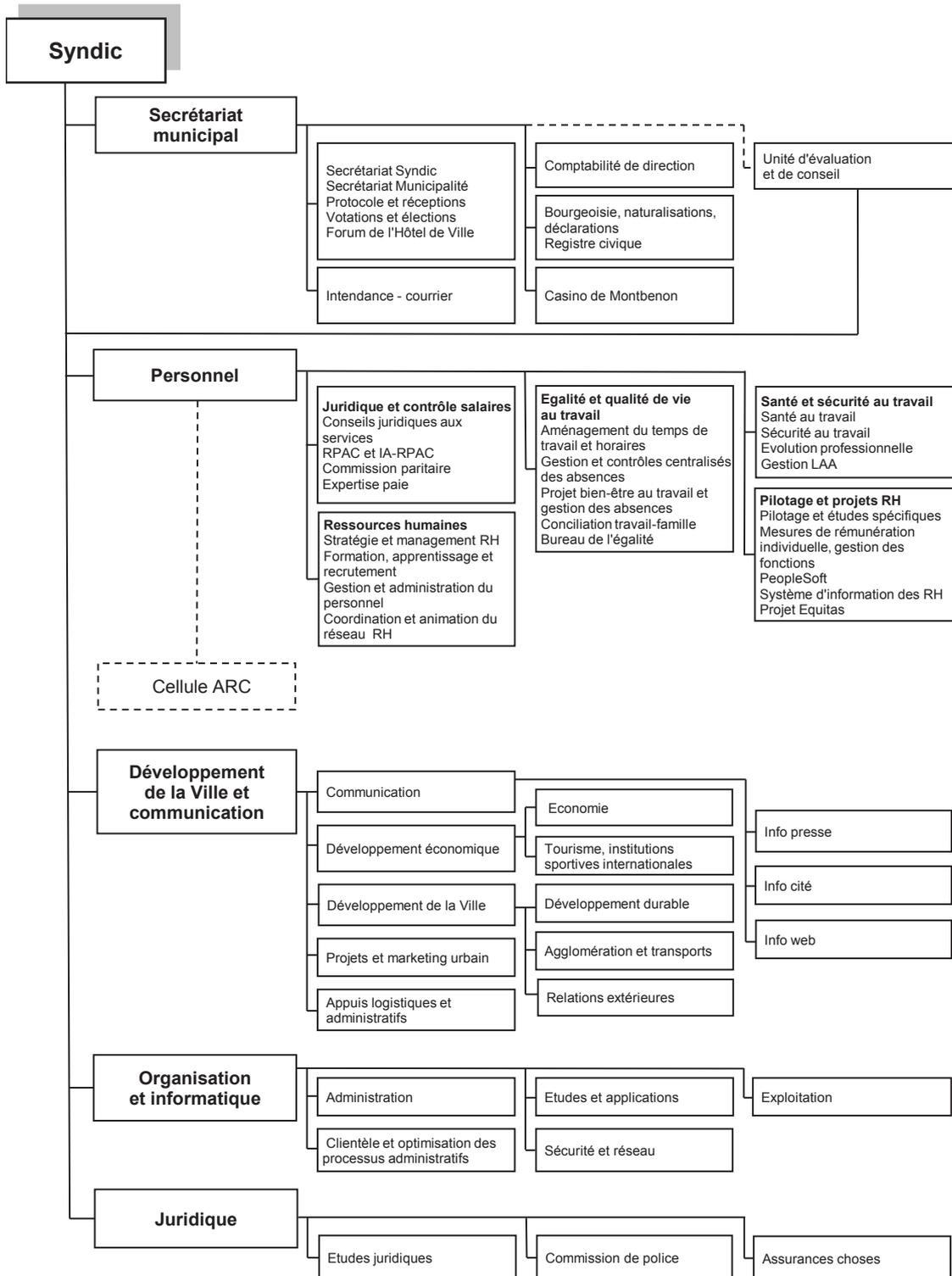


# Administration générale



# Administration générale

Dans le cadre de la réorganisation des directions de l'administration communale intervenue au début de la nouvelle législature, en juillet, les services financier et de la révision ont rejoint la nouvelle Direction des finances et du patrimoine vert. La Direction administration générale et finances a en conséquence été renommée Administration générale.

## SECRETARIAT MUNICIPAL

### PRINCIPALES TÂCHES DU SERVICE

#### Secrétariat de la Municipalité

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

#### Comptabilité de direction

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

#### Réceptions – Intendance – Votations et élections

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

#### Bourgeoisie, naturalisations, déclarations – Registre civique

- traitement des demandes d'admission à la bourgeoisie de Lausanne;
- délivrance d'actes divers;
- tenue du rôle des électeurs;

- tenue du registre électoral des Suisses de l'étranger (pour le canton de Vaud);
- contrôle des signatures à l'appui des référendums et des initiatives populaires.

#### Casino de Montbenon

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

#### Unité d'évaluation et de conseil

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

## EFFECTIF DU PERSONNEL

### Plan des postes

Unité administrative	1 <sup>er</sup> janvier		31 décembre	
	ept alloués	ept affectés	ept alloués	ept affectés
Autres unités	50.44	nd		
Conseil communal	1.00	nd	3.80	nd
Casino		nd	8.90	nd
Comptabilité de direction AG		nd	3.00	nd
Huissiers et intendance		nd	14.70	nd
Municipalité		nd	7.00	nd
Naturalisations & RC		nd	3.00	nd
Secrétariat de la Municipalité		nd	11.04	nd
<b>Total service</b>	<b>51.44</b>	<b>nd</b>	<b>51.44</b>	<b>nd</b>

nd : non disponible avant rapport de gestion 2012

### Variation en ept alloués

	du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011
<b>Total service</b>	<b>0</b>

## Personnel fixe

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Autres unités Unité administrative	1 <sup>er</sup> janvier		31 décembre	
	n	ept	n	ept
	29	27.54	29	27.54
Casino	11	8.90	11	8.90
Conseil communal	5	3.80	5	3.80
Comptabilité de direction AG	3	3.00	3	3.00
Municipalité	7	7.00	7	7.00
<b>Total service</b>	<b>55</b>	<b>50.24</b>	<b>55</b>	<b>50.24</b>

Note: les ept ont été volontairement arrondis à 2 décimales

## Apprenti-e-s

	1 <sup>er</sup> janvier	31 décembre
<b>Total service</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## Mouvements du personnel, excepté transfert inter-services

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

	du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011	
	fin(s) d'emploi	embauches
Nombre de mouvement(s)	5	5

## Motifs des fins d'emploi

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Décès	
Démission	1
Retraite	2
Fin de contrat	2

## Votations et élections

Nature du scrutin	Inscrits	Votants	Participation
<i>Votation fédérale du 13 février</i> Initiative populaire du 23 février 2009 «Pour la protection face à la violence des armes»	63'002	28'498	45.23%
<i>Elections communales du 13 mars</i> – élection du Conseil communal – élection de la Municipalité, 1 <sup>er</sup> tour (2 <sup>e</sup> tour fixé au 3 avril : élection tacite ; syndic élu tacitement)	83'473	24'221	29.02%
<i>Votation cantonale du 15 mai</i> a) Préavis du canton à l'étape 1 du plan sectoriel «Dépôts en couches géologiques profondes» concernant le stockage des déchets nucléaires b) Initiative populaire «Pour le droit à un salaire minimum» c) Loi du 23 novembre 2010 sur les prestations complémentaires cantonales pour familles et les prestations cantonales de la rente-pont (LPCFam)	63'168	23'061	36.51%
<i>Votation cantonale du 4 septembre</i> a) Initiative populaire «Vivre et voter ici – Droits politiques des étrangères et des étrangers sur le plan cantonal» b) Initiative parlementaire constitutionnelle demandant une modification de l'article 144, alinéa 3 de la Constitution du Canton de Vaud (mode d'élection des conseils communaux dans les communes de 3'000 habitants et plus) c) 1. <i>Initiative populaire</i> : Initiative populaire «Ecole 2010: sauver l'école» 2. <i>Contre-projet</i> : Loi du 7 juin 2011 sur l'enseignement obligatoire (LEO) 3. <i>Question subsidiaire</i> : Si le peuple accepte à la fois l'initiative populaire «Ecole 2010: sauver l'école» et le contre projet du Grand Conseil, est-ce l'initiative ou le contre-projet qui doit entrer en vigueur ?	63'272	24'279	38.37%
<i>Elections fédérales du 23 octobre</i> – élection des 18 membres vaudois du Conseil national – élection des 2 membres vaudois du Conseil des Etats (1 <sup>er</sup> tour)	63'307	25'518	40.31%
<i>Election au Conseil des Etats du 13 novembre (2<sup>e</sup> tour)</i>	63'123	21'262	33.68%
<i>Election complémentaire au Conseil d'Etat (1<sup>er</sup> tour) du 27 novembre</i>	63'195	18'285	28.93%
<i>Election complémentaire au Conseil d'Etat (2<sup>e</sup> tour) du 18 décembre</i>	63'215	17'387	27.50%

Invalidité	
Licenciement	
Suppression de poste	
<b>Total service</b>	<b>5</b>

## ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

### Secrétariat de la Municipalité

Entré en fonction le 1<sup>er</sup> janvier 2007, M. Philippe Meystre, secrétaire municipal, a pris sa retraite le 30 avril. Après examen des candidatures reçues dans le cadre de la mise au concours publique du poste, la Municipalité a nommé pour le remplacer M. Christian Zutter, secrétaire municipal adjoint, entré dans le service en mars 1995. Un nouveau secrétaire municipal adjoint, M. Sylvain Jaquenoud, a été engagé le 1<sup>er</sup> avril.

### Réceptions

La Municipalité a remis la médaille d'or de la Ville de Lausanne à M. Eric Tappy, en hommage à la carrière exceptionnelle du ténor lausannois, invité des plus grandes scènes mondiales.

### Registre civique

#### Corps électoral

Au 31 décembre 2011, le corps électoral lausannois comptait 83'381 électrices et électeurs (31 décembre 2010 : 82'314), dont 62'981 suisses et 20'400 ressortissants étrangers. En outre, 14'772 personnes étaient inscrites au registre central des Suisses de l'étranger, tenu à Lausanne pour l'ensemble du canton (31 décembre 2010 : 13'965).

Lors des élections fédérales du 23 octobre, une grave panne informatique de l'application cantonale « Votelec » a entraîné la quasi-impossibilité de saisir les bulletins de vote de l'élection au Conseil national avant le milieu de soirée. Malgré un travail continu durant toute la nuit, entrecoupé de plusieurs interruptions de nature informatique, les résultats finaux n'ont pu être produits que le lundi à 14 heures. Les frais supplémentaires occasionnés pour la Ville se sont élevés à environ 30'000 francs. La Municipalité a signalé par courrier son mécontentement et les frais supplémentaires au Canton, et demandé que tout soit mis en œuvre afin qu'une telle situation ne puisse se reproduire. Elle a en revanche décidé de ne pas demander le remboursement de ses frais, considérant que, en tant qu'autorité exécutive, au même titre que le Conseil d'Etat et à ses côtés, sa première mission était d'assurer un parfait déroulement de l'exercice de la démocratie, donc des scrutins populaires.

#### Contrôle de signatures

Des contrôles de signatures ont été opérés à l'occasion de onze initiatives fédérales (deux en 2010), d'une initiative cantonale (une en 2010), d'une initiative communale (comme en 2010), et d'un référendum fédéral (comme en 2010).

#### Bourgeoisie de Lausanne

916 étrangers ont acquis la bourgeoisie de Lausanne par procédure de naturalisation ordinaire, soit : 565 requérant-e-s, 80 époux-ses et 271 enfants (contre 591 requérant-e-s, 65 époux-es et 273 enfants en 2010).

#### Naturalisations

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

25 délégations conjointes de la Municipalité et de la Commission consultative des naturalisations du Conseil communal ont auditionné 241 candidat-e-s (contre 426 en 2010), afin d'émettre un préavis à l'intention des autorités cantonales et fédérales. 48 d'entre eux (elles) ont dû être reconvoqué-e-s, leurs connaissances et/ou leur intégration n'étant considérées comme insuffisantes.

#### Promesses de bourgeoisie de Lausanne

En 2011, la Municipalité a accordé une promesse de bourgeoisie, après audition par la commission communale, à 194 requérants, dont les dossiers comprennent 43 époux-ses et 99 enfants. Elle a également accordé une promesse de bourgeoisie à neuf personnes dispensées d'audition en raison de leur jeune âge. Elle a enfin octroyé une promesse de bourgeoisie à 296 jeunes gens mis au bénéfice d'une procédure de naturalisation facilitée.

#### Casino de Montbenon

##### Manifestations

Le Casino a accueilli 446 événements, selon la répartition mensuelle suivante :

2011	Paderewski	Salle des fêtes
janvier	26	15
février	30	16
mars	30	19
avril	19	10
mai	22	16
juin	21	20
juillet	14	7
août	12	11
septembre	22	15
octobre	23	16
novembre	27	19
décembre	23	13
<b>Total</b>	<b>269</b>	<b>177</b>

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

- En juin : *Le festival de la Terre*. Sur l'esplanade de Montbenon et à la salle des fêtes, la 6<sup>ème</sup> édition d'un festival qui a lieu simultanément dans plus de cinquante pays, une invitation à contribuer à la création d'un monde plus solidaire.
- En juillet et août : Dans le cadre d'*Entrée libre pour un été*, seize concerts – classique, jazz et représentations théâtrales – ont été donnés à la salle Paderewski, à la salle des fêtes et au théâtre de verdure.
- En septembre : La 12<sup>ème</sup> édition du *Lausanne Young Masters Chess Tournament* a réuni un plateau exceptionnel en invitant les meilleurs joueurs d'échecs européens durant cinq jours.
- En octobre : Le 24<sup>ème</sup> *Festival de jazz* organisé par l'association « *Onze plus* ». Les grands concerts à la salle Paderewski, des films inédits au cinématographe. La salle des fêtes est devenue le bar du festival avec des concerts de musique électronique s'adressant à un public plus jeune. Et le 8<sup>ème</sup> « *Lausanne Underground Film Festival* » avec des projections à la salle Paderewski et des concerts de musique électronique à la salle des fêtes.

#### Unité d'évaluation et de conseil

L'Unité est rattachée directement au syndic, mais elle fait partie administrativement du Secrétariat municipal. La responsable travaille seule et assume aussi la fonction de RRH pour le Secrétariat municipal.

#### Faits marquants

- Support au groupe de travail SOI pour la mise en place d'un système de contrôle interne (SCI). Préparation en particulier, en collaboration avec le CEP et l'UCA (administration cantonale), d'une filière de formation pour le SCI et pour la simplification et l'optimisation des processus.
- Participation à un groupe de notation du projet Equitas.

- Support à différents services pour la mise en place d'un plan directeur ou pour établir des orientations stratégiques.
- En collaboration avec les archives, conduite d'une étude sur les dossiers du personnel pour édicter des directives de classement et d'archivage des différents documents. Ce projet est aussi une étape de préparation pour le projet de « Records management » que les Archives vont conduire sur les prochaines années.
- Contacts avec les unités du SPeL pour une collaboration qui permette une meilleure prise en charge des cas problématiques de gestion du personnel.

## SERVICE DU PERSONNEL (SPEL)

### PRINCIPALES TÂCHES DU SERVICE

L'article 74 du Règlement pour le personnel communal (RPAC) définit les tâches du Service du personnel :

- développer et mettre en œuvre une politique du personnel harmonisée, globale et cohérente, répondant aux besoins de l'administration communale, afin d'améliorer les prestations aux usagers et favoriser le développement des compétences et la motivation du personnel communal ;
- coordonner les mesures et décisions d'application du présent règlement, notamment en ce qui concerne le recrutement, le management, la formation continue, l'évolution professionnelle, les principes de rémunération (classification, normes salariales, avancement et promotion), la santé et la sécurité au travail, la formation des apprentis ;
- promouvoir et maintenir l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration communale ;
- veiller à l'application des mesures arrêtées par la Municipalité ;
- centraliser tous les renseignements relatifs au personnel communal ;
- gérer le portefeuille des assurances de personnes.

## EFFECTIF DU PERSONNEL

### Plan des postes

Unité administrative	1 <sup>er</sup> janvier		31 décembre	
	ept alloués	ept affectés	ept alloués	ept affectés
Administration du personnel	5.80	nd	5.80	nd
Direction	5.30	nd	9.30	nd
Egalité + qualité Vie au travail	4.30	nd	4.30	nd
Pilotage et projets	10.60	nd	11.10	nd
Santé et sécurité au travail	7.40	nd	7.40	nd
Unité RH	11.70	nd	8.20	nd
<b>Total service</b>	<b>45.10</b>	<b>nd</b>	<b>46.10</b>	<b>nd</b>
Cellule ARC	2	nd	2	nd

nd : non disponible avant rapport de gestion 2012

## Variation en ept alloués

	du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011
Total service	+ 1.00

## Personnel fixe

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Unité administrative	1 <sup>er</sup> janvier		31 décembre	
	n	ept	n	ept
Administration du personnel	8	5.75	8	5.75
Direction	7	5.30	11	9.30
Egalité + qualité Vie au travail	6	4.30	6	4.30
Pilotage et projets	14	11.00	13	10.10
Santé et sécurité au travail	9	7.60	9	7.60
Unité RH	13	11.70	10	8.25
<b>Total service</b>	<b>57</b>	<b>45.65</b>	<b>57</b>	<b>45.30</b>

Cellule ARC	3	2.00	2	1.50
-------------	---	------	---	------

## Apprenti-e-s

Unité administrative	1 <sup>er</sup> janvier		31 décembre	
	n		n	
Centre de formation	11		12	
<b>Total service</b>	<b>11</b>		<b>12</b>	

## Mouvements du personnel, excepté transfert inter-services

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

	du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011	
	fin(s) d'emploi	embauches
Nombre de mouvement(s)	9	10

## Motifs des fins d'emploi

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Décès	
Démission	6
Retraite	1
Fin de contrat	2
Invalidité	
Licenciement	
Suppression de poste	
<b>Total service</b>	<b>9</b>

## ADMINISTRATION DU PERSONNEL DE LA VILLE

Effectif des fonctionnaires et des personnes engagées par contrat de droit privé au 31 décembre 2011

	nb personnes physiques *	total etp occupés *	total etp alloués **	écart en etp (C - B)	écart en % (D/C)
	A	B	C	D	E
<b>Administration générale</b>	238	213.39	218.79	5.40	2.5%
Service d'organisation et informatique	75	72.05	73.05	1.00	
Service du personnel (inc. Cellule Arc)	59	46.80	48.10	1.30	
Secrétariat municipal	55	50.24	51.44	1.20	
DEVCOM	35	30.40	31.20	0.80	
Service juridique	14	13.90	15.00	1.10	
<b>Sécurité publique et sports</b>	1001	954.47	989.26	34.79	3.5%
Corps de police	572	549.76	575.70	25.94	
Service de protection et sauvetage	239	230.00	233.60	3.60	
Service des sports	93	87.26	89.51	2.25	
Police du commerce	44	40.30	41.30	1.00	
Service du contrôle des habitants	37	33.60	35.60	2.00	
Service administratif	16	13.55	13.55	0.00	
<b>Culture et logement</b>	412	285.18	292.57	7.39	2.5%
Service du logement et des gérances	203	118.10	119.74	1.64	
Service des assurances sociales	76	69.70	70.70	1.00	
Bibliothèque et Archives	70	50.23	51.48	1.25	
Service de la culture	63	47.15	50.65	3.50	
<b>Travaux</b>	844	819.08	857.85	38.77	4.5%
Service des routes et de la mobilité	356	348.00	364.50	16.50	
Service d'assainissement	233	232.20	242.40	10.20	
<b>Eauservice</b>	135	127.78	131.25	3.47	
Service de coordination et du cadastre	49	46.00	50.10	4.10	
Service d'urbanisme	37	34.10	37.10	3.00	
Service d'architecture	34	31.00	32.50	1.50	
<b>Enfance, jeunesse et cohésion sociale</b>	1'632	1'063.56	1'176.71	113.15	9.6%
Service de l'accueil de jour de l'enfance	529	351.03	381.41	30.38	
Service des écoles primaires et secondaires	435	181.60	186.72	5.12	
Service social Lausanne	261	219.10	246.05	26.95	
Service du travail et de l'intégration	158	136.20	175.65	39.45	
Service de la jeunesse et des loisirs	125	85.70	94.15	8.45	
Service de psychologie scolaire	55	39.80	40.30	0.50	
Service de santé des écoles	39	27.48	27.48	0.00	
Service dentaire	30	22.65	24.95	2.30	
<b>Finances et patrimoine vert</b>	414	397.13	404.94	7.81	1.9%
Service des parcs et domaines	323	313.35	317.85	4.50	
Service financier	43	38.65	39.36	0.71	
Service d'achat et logistique Ville	36	34.43	34.53	0.10	
Service de la révision	12	10.70	13.20	2.50	
<b>Services industriels</b>	531	500.19	514.35	14.16	2.8%
Service de l'électricité	207	202.00	206.10	4.10	
Service du gaz et chauffage à distance	96	93.40	98.40	5.00	
Service commercial des SIL	74	69.10	69.10	0.00	
Service du multimédia	58	55.75	56.10	0.35	
Service du développement stratégique	65	49.54	52.85	3.31	
Service de la comptabilité et des finances	31	30.40	31.80	1.40	
<b>Total Ville</b>	<b>5'072</b>	<b>4'233.00</b>	<b>4'454.47</b>	<b>221.47</b>	<b>5.0%</b>

\* inclus le personnel en congé non payé

\*\* ces chiffres sont basés sur les données enregistrées dans PeopleSoft par les services selon leur plan des postes en 2011

L'effectif s'élevait à 5'072 personnes au 31 décembre 2011 (4'999 au 31 décembre 2010), soit 4'233 équivalents plein temps occupés, dont :

- 2'223 femmes : 43.8%
- 2'849 hommes : 56.2%
- 3'182 plein temps : 62.7%
- 1'890 temps partiel : 37.3%

#### **Assurance accidents (LAA) GENERALI**

Accidents professionnels	90
Accidents non professionnels	192
Dommages dentaires	21
Maladies professionnelles	0
Accidents bagatelle professionnels	94
Accidents bagatelle non professionnels	287
Personnes accidentées déclarées à l'assureur	692
- dont Femmes	302
- dont Hommes	390
Rechutes	8

#### **Assurance accidents (LAA) GENERALI (CPCL)**

Accidents professionnels	0
Accidents non professionnels	1

#### **Assurance accidents (LAA) SUVA**

Accidents professionnels	86
Accidents non professionnels	142
Dommages dentaires	14
Maladies professionnelles	4
Accidents bagatelle professionnels	93
Accidents bagatelle non professionnels	140
Personnes accidentées déclarées à l'assureur	489
- dont Femmes	55
- dont Hommes	434
Rechutes	10

### **UNITÉ JURIDIQUE ET CONTRÔLE DES SALAIRES**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'unité juridique du SPeL, qui a vu son volume de travail augmenter de façon très significative en 2010, s'est dotée d'une deuxième juriste.

Durant la période écoulée, les juristes ont conseillé et appuyé les différents services et directions dans leurs questions juridiques relatives au personnel. Elles ont dû également apporter une expertise dans le déroulement de nombreuses procédures de mises en demeure et de licenciements. Enfin, de nombreux/ses collaborateurs/trices et cadres du service du personnel ont sollicité leur aide lors de questions juridiques apparaissant dans leurs unités.

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

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, elles ont notamment traité 56 licenciements (y compris les conventions de départ), soit quinze de plus qu'en 2010 (41). De plus, 31 instructions administratives ont été mises à jour ou complétées. L'arrivée de la deuxième juriste, puis d'une troisième juriste engagée à temps partiel pour une durée déterminée, a permis à l'unité juridique du SPeL d'entamer des réflexions sur des problématiques de fond, telles que la procédure de résiliation des rapports de travail pour

échec du droit au traitement, la réglementation des auxiliaires, ou encore les déplacements internes de collaborateurs n'étant médicalement plus en mesure d'exercer leur fonction. De plus, des processus détaillant les étapes procédurales à suivre en cas de licenciement pour justes motifs ont été effectués et mis à disposition des services. Au niveau de sa compétence, le SPeL reste le seul répondant des services pour les questions juridiques liées au personnel, le Service juridique n'intervenant qu'en cas de recours déposé contre une décision rendue par la Municipalité.

Les missions principales du Bureau du contrôle des salaires (BCS) sont le contrôle des traitements mensuels, et la gestion logistique du bon déroulement des calculs informatiques de paie jusqu'à leur versement aux employés et à leur comptabilisation dans le programme comptable GEFI. Les missions annexes comportent une large part de gestion administrative liée au personnel de la Ville de Lausanne, ainsi qu'à la gestion du suivi financier et budgétaire du SPeL.

### **UNITÉ RH**

#### **Management et Réseau RH**

Le responsable RH-Ville a pour tâches principales de gérer l'unité RH (18 collaborateurs/trices), de coordonner le réseau RH (75 personnes), ainsi que d'apporter appui et conseil aux services en matière de gestion du personnel. Il est en charge de promouvoir les fonctions de RRH et CAP au sein de l'administration, et d'assurer le relais entre les responsables de processus du SPeL et le réseau RH. Il assure également la fonction ad intérim de RRH dans les services.

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

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

En parallèle, le conseiller en ressources humaines a déployé ses efforts dans la formation sur le recrutement et le management des cadres de la Ville.

Il a mené des enquêtes à la suite de demandes émanant de différentes instances dont les rapports ont été adoptés et des mesures prises.

#### **Formation et apprentissage**

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

La participation aux cours donnés dans le cadre du programme commun aux administrations cantonale et communale et du programme spécifique à celle de Lausanne s'élève à 1703,5 personnes/jour.

L'administration communale formait 187 apprenti-e-s à la rentrée scolaire 2011, répartis sur quatre ans dans trente professions différentes.

Le centre de formation des apprentis employé-e-s de commerce, sous la responsabilité du SPeL, compte treize apprentis qui tournent dans douze services. Sur ce nombre, deux suivent une formation d'assistant de bureau AFP (attestation de formation professionnelle) qui dure deux ans. Une convention a été signée avec la fondation « Forum Ecoute » pour la formation d'un-e apprenti-e.

La deuxième volée de quatre apprentis du centre a obtenu son CFC en été 2011, et quatre nouveaux apprentis ont commencé en août. Au niveau de la Ville, 47 apprentis ont terminé leur formation par l'obtention du CFC, et neuf apprentis ont échoué.

Grâce au financement du « Fonds pour favoriser l'entrée des jeunes dans la vie active » créé en 2009, la Ville de Lausanne a pu participer au deuxième Salon des métiers et de la formation, qui a eu lieu du 4 au 9 octobre à Beaulieu. Le stand a été entièrement conçu et construit par les services des routes et de la mobilité et des parcs et domaines.

### **Recrutement et sélection du personnel**

Une nouvelle conseillère en recrutement a été engagée en juin (en remplacement de la précédente). Suite à cet engagement, une réflexion nouvelle sur la politique de recrutement, et plus spécifiquement sur le recrutement des fonctions dirigeantes, a été engagée. De nouveaux outils sont désormais utilisés au sein du SPeL (rapports de recrutement complets, grilles d'évaluation, outils psychométriques, etc.).

Ce sont vingt procédures de recrutement qui ont été gérées de façon globale, dont sept au sein du SPeL. Précisons que durant la vacance du poste de la conseillère en recrutement, aucun mandat n'a pu être accepté.

L'unité recrutement a traité près de 417 offres d'emploi, dont plus de la moitié ont été publiées dans la presse pour un coût total de 374'988 francs. A noter que la nouvelle politique de publication des offres d'emploi demande aux services de se responsabiliser face au coût engendré par leur parution dans des médias particuliers.

L'année 2011 a également été consacrée à une refonte complète de l'application de gestion des offres d'emploi. L'ancienne application, développée en 2006-2007, ne permettait plus d'assurer une qualité et une stabilité suffisantes. Ainsi, ce projet a permis de restructurer la base de données. Par ailleurs, d'importantes améliorations ont été apportées à l'ergonomie générale, à la qualité. Ce projet de refonte complète a été mené en étroite collaboration avec le DevCom, qui en a assuré la réalisation.

### **Gestion administrative du personnel**

Partie intégrante de la gestion du personnel, le Bureau de la gestion administrative du personnel (GAP) doit, dans le cadre de ses missions, assurer le suivi des dossiers des quelque 5'000 collaborateurs fixes de la Ville et environ 1'500 collaborateurs auxiliaires. Le GAP dépend de l'unité des ressources humaines. Fort de huit collaboratrices pour 5.8 ept, ce bureau a pour mission d'effectuer les mutations administratives relatives au cycle de vie des employé-es permanents et auxiliaires de la Ville de Lausanne. Les données utiles à la gestion du personnel sont gérées à l'aide du logiciel informatique PeopleSoft.

Le GAP travaille en soutien des services et assure le suivi et le contrôle des diverses mutations administratives. Pour 2011, ce ne sont pas moins de 10'000 saisies qui ont été effectuées.

## **UNITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

L'année 2011 a été marquée par trois éléments majeurs et nouveaux :

- campagne « Lausanne sans troubles musculo-squelettiques » ;
- rédaction du rapport d'observation et stratégique ;
- acquisition d'un logiciel informatique.

L'Unité santé et sécurité a été créée au printemps 2010. L'année 2011 a vu la poursuite de la mise en place de l'unité et de la collaboration avec les différents services. Elle est divisée en quatre secteurs :

- santé au travail ;
- sécurité au travail ;
- évolution professionnelle ;
- assurance accident.

L'unité a renforcé, d'une part, ses activités préventives, avec sa campagne « Lausanne sans troubles musculo-squelettiques » et, d'autre part, ses efforts en matière de maintien en emploi et réorientation professionnelle.

Le logiciel informatique MEDTRA a été acquis pour gérer les dossiers médicaux, les vaccinations, les risques liés à la place de travail et les mesures de protection. L'entrée en production est prévue pour mi 2012.

### **Santé au travail**

Le nombre de demandes d'appréciation adressées au médecin du travail a augmenté en 2011. Les dossiers sont souvent complexes, en raison d'une prise en charge tardive de la situation.

Au cours de l'année, le médecin du travail a effectué 685 consultations :

- examens d'embauche (314 consultations) ;
- examens périodiques (travail de nuit / toxicologiques) (83 consultations) ;
- examens des chauffeurs professionnels (78 consultations) ;
- examens d'évaluation en médecine du travail (96 collaborateurs, 210 consultations).

Les autres activités suivantes ont été effectuées :

- appréciations suite à une instruction médicale (sans consultation) (130 situations) ;
- participation à des séances de réseau ;
- conseils aux services en matière de santé et sécurité au travail ;
- visites de postes ;
- visites MSST ;
- mesures de qualité d'air et conseils (STEP, CIL, SSL).

L'activité de l'infirmière de santé au travail s'est concentrée majoritairement sur le suivi de collaborateurs en difficulté. Ainsi, elle a suivi 31 collaborateurs (110 consultations), dont un quart pour un accompagnement de retour au travail après longue absence, une problématique de dépendance, de conflit ou de « burn out ».

Autres activités effectuées :

- coordination de la campagne de vaccination contre la grippe saisonnière (620 collaborateurs-trices ont été vaccinés) ;
- organisation de la vaccination des nouveaux collaborateurs-trices contre les risques professionnels ;
- formations ;
- visites de poste.

Le médecin-conseil a instruit 290 demandes pour absences de longue durée pour maladie ou accident, à travers d'analyses systématisées de dossiers, en collaboration avec les médecins traitants et en procédant à 111 expertises.

La complexité des dossiers ne cesse de croître, tant sur le plan médical que juridique.

La collaboration étroite avec le médecin du travail, l'évolution professionnelle et l'infirmière ont permis de trouver des solutions à de nombreuses situations (adaptation de l'activité, accompagnement au retour avec reprise rapide, réorientation).

Il a poursuivi son activité de médecin-conseil auprès du Service de protection et sauvetage, avec la supervision du Groupe Sanitaire et du DPMA (Détachement Post-Médical Avancé); il a assuré la surveillance de l'état de santé des sapeurs-pompiers professionnels, conformément au règlement de l'ECA, pour lesquels il a effectué, outre les examens médicaux des pompiers professionnels, 31 examens d'aptitude à la conduite professionnelle.

### **Sécurité au travail**

L'ingénieur communal de sécurité et ses coordinateurs métiers ont conduit les trois commissions de sécurité dans les objectifs déterminés, et ont aidé les répondants de sécurité dans leurs missions respectives de recherche des dangers sur les places de travail et de propositions de mesures correctives.

La campagne « Lausanne sans troubles musculo-squelettiques » a donné lieu à une formation théorique et pratique des répondants sécurité et des ateliers de sensibilisation pour les cadres de la Ville, dans le but de rendre les services en grande partie autonomes pour reconnaître les situations à risque et de définir les mesures d'amélioration.

Les cours de mesures d'urgence d'une demi-journée à la RAMA ont concerné 511 collaborateurs. Les cours caristes ont vu 69 permis délivrés par nos deux instructeurs de la Ville.

Différents cours de santé et sécurité au travail ont été organisés à la Ville, avec un total de 80 sessions réunissant 963 collaborateurs.

### **Evolution professionnelle**

L'évolution professionnelle a traité 62 nouvelles demandes (augmentation de 30% par rapport à l'année précédente), portant à 79 le nombre de situations en cours. 21 situations ont pu être résolues à satisfaction, au moyen de bilans de compétences, de stages et d'accompagnement à la reprise du travail et de transferts.

La tendance à une hausse des demandes d'évolution professionnelle pour des raisons de santé se poursuit ; tout est mis en œuvre pour un maintien de l'activité ou pour une réorientation, parfois en collaboration avec l'assurance invalidité.

Un nouvel outil de gestion des candidatures est en cours d'élaboration, permettant de partager les profils des candidats avec les services.

### **Gestion des accidents**

La gestionnaire LAA a traité 1'181 annonces d'accident, dont 692 concernaient la Generali assurance (680 en 210), et 489 la Suva (514 en 210). Un tiers des accidents concernait des accidents professionnels.

## **UNITÉ EGALITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

### **Horaire et aménagement du temps de travail**

Le projet « Aménagement du temps de travail » (ATT) poursuit son déploiement échelonné suite à l'adoption du préavis N° 2007/67 (« *Aménagement du temps de travail pour les collaboratrices et les collaborateurs de l'Administration communale* »). L'entrée en vigueur des dispositions réglementaires et la mise en production informatique ont été réalisées dans 29 services et se poursuivent.

Chaque service a été accompagné individuellement par l'équipe de projet ATT pour ces mises en œuvre : durant l'année, quinze sessions de formation informatique ont été organisées à l'intention des gestionnaires de temps, assorties de vingt sessions de paramétrage. Chaque service et l'entier de son personnel a bénéficié d'une présentation sur mesure, représentant un total de quatorze sessions de présentation, sans compter les nombreux entretiens préalables au paramétrage menés avec les chefs de service et cadres afin d'arrêter les choix décisionnels réglementaires requis.

En raison de la complexité des réalités horaires rencontrées dans les services et du besoin avéré de suivi après la mise en production, dix séances de mise au point entre l'équipe ATT et les gestionnaires de temps et cadres ont été organisées. Ce suivi se poursuit de façon continue.

En plus de ces engagements, l'équipe ATT a été sollicitée par l'exposition « Mednat » en mars pour donner une conférence sur l'aménagement du temps de travail mené à la Ville de Lausanne, dans le cadre de son forum « Exposanat » proposant de porter *Un nouveau regard sur le monde du travail*.

### **Egalité entre femmes et hommes**

Les objectifs prioritaires, décidés en 2010 dans le cadre des manifestations autour des vingt ans de la politique de l'égalité, portent sur l'égalité salariale (à l'issue du projet Equitas) et l'augmentation de la proportion des femmes cadres (plan d'action à venir).

Lors de la journée « Oser tous les métiers », qui a lieu chaque deuxième jeudi de novembre et qui vise un objectif de décloisonnement des choix de métiers, 219 enfants ont accompagné un parent employé de l'administration communale.

En 2011, la déléguée à l'égalité est intervenue dans la résolution de six situations individuelles problématiques. Un groupe de travail sur la situation des femmes dans le Service des parcs et domaines a vu le jour et poursuit son travail.

La déléguée participe au groupe d'accompagnement d'une recherche conduite par l'IDHEAP (Institut de hautes études en administration publique) sur le thème de l'impact de la nouvelle gestion publique sur l'égalité entre femmes et hommes.

La déléguée a collaboré avec le directeur de « Enfance, jeunesse et cohésion sociale » à l'accueil d'une délégation tchèque dans le cadre de l'Association des communes et régions d'Europe, œuvrant à la mise en œuvre d'une charte européenne sur l'égalité dans la vie locale. Elle a également été sollicitée pour assurer une journée de formation dans le cadre du master en ressources humaines de la HEIG-VD, sur le thème de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

## Garde d'enfants

L'Espace Enfance Vinet a été occupé par des enfants du personnel communal à raison de 61% en moyenne des 44 places offertes. Parmi les employé-e-s bénéficiant de cette prestation, 41% habitent à Lausanne et 59% hors Lausanne. La déléguée à l'égalité a participé aux cinq séances de Comité de l'association des garderies de Tivoli et Vinet.

La prestation d'accueil d'urgence pour le personnel communal (deux places réservées auprès de deux accueillantes en milieu familial) a apporté une solution de garde d'urgence à cinq familles durant l'année. Ces places ont été occupées à hauteur de 57% de la capacité d'accueil globale.

## Congé paternité

Suite à l'adoption du rapport-préavis N° 2009/39 (« *Meilleure conciliation entre le travail et la vie de famille pour les employé-e-s de la Ville de Lausanne en augmentant le congé paternité* »), le nouveau congé paternité d'une durée de vingt jours est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2010. 66 pères en ont bénéficié en 2010, et 99 en 2011.

## Projet « Bien-être au travail et gestion des absences »

Le projet « Bien-être au travail et gestion des absences » a fait l'objet d'un appel d'offres public en 2010 et a été suivi d'une adjudication en faveur de l'Institut de médecine du travail (IFA). La méthode retenue vise à améliorer le bien-être au travail afin de réduire les absences. Pour ce faire, une formation au suivi des situations d'absence est dispensée à tous les cadres. Ensuite de cette formation, les cadres sont à même de conduire des entretiens de situation de travail, visant à identifier les améliorations possibles s'inscrivant dans un sens de bien-être dans le quotidien de travail pour les collaboratrices et collaborateurs. La phase pilote a été menée à bien et tous les cadres des services d'assainissement, social et compatibilité et finances des Services industriels ont été formés. Six sessions de formation ont été organisées pour 84 cadres. Trois séances d'information sur le terrain ont été réalisées ; les entretiens de situation de travail ont démarré en juillet. Le bilan réalisé en novembre et décembre est satisfaisant et montre que le projet est globalement bien perçu.

## Consultation sociale d'entreprise

La consultation sociale d'entreprise a reçu 138 personnes. La fréquentation est en nette augmentation par rapport aux années précédentes : la clientèle a augmenté de 27% par rapport à 2010, et le nombre de rendez-vous a augmenté de 31%.

Facteurs explicatifs possibles : effet démultiplicateur du bouche-à-oreille, effet de seuil après cinq ans d'activité, conjoncture économique.

Le Fonds de secours a reçu 92 demandes d'aide, dont 73 ont été acceptées, soit une augmentation des dons de plus de 25% par rapport à 2010. Le montant total accordé s'est élevé à 236'213 francs ; le don moyen s'élève à 3'235 francs, contre 2'836 francs en 2010.

## UNITÉ PILOTAGE ET PROJETS

En 2011, l'unité a fonctionné autour de quatre domaines principaux d'activité selon l'organisation arrêtée en 2010 :

- section Pilotage
- section Equitas
- section ERP PeopleSoft
- section Absences

Chaque section a cependant connu des développements non prévus.

La **section Pilotage** a formalisé une nouvelle prestation, à savoir le traitement des demandes individuelles en matière de rémunération et évolution de poste. Elle a rédigé le rapport-préavis répondant notamment au postulat Longchamp « *Une feuille de route sur le flux du personnel de l'administration communale* ».

Suite à trois arrêts pour congé maternité et à trois démissions successives dans l'équipe de projet **Equitas**, la cheffe d'unité a dû consacrer la majorité de son temps à la reprise du projet en tant que cheffe de projet ad intérim et aux recrutements de personnel auxiliaire et de personnel en contrat de droit privé pour pallier les différentes vacances de postes. C'est seulement courant décembre qu'une nouvelle équipe a été finalisée. Parallèlement à ces événements imprévus, la Délégation municipale aux affaires du personnel a imposé une pause à la structure de fonctionnement du projet, afin d'accueillir les nouveaux municipaux et de prioriser la mise en place du plan d'assainissement financier.

La **section ERP PeopleSoft** a mené à terme le projet Postes débuté début 2010. Elle a également entrepris un certain nombre d'actions de décentralisation des mutations, afin d'améliorer les processus administratifs entre le GAP et les RRH. L'objectif de cette amélioration est d'éviter des saisies à double et de responsabiliser les services dans la gestion de leur personnel.

Suite à l'annonce du départ à la retraite du responsable de la **section Absences** pour décembre 2011, une réflexion a été menée en début d'année pour l'avenir de ce domaine. Il est apparu évident que cette section rejoigne le groupe ATT en charge de la gestion centrale des présences. Ainsi, le deuxième trimestre a été consacré à la préparation de ce transfert et à la transmission des savoirs.

**Section Pilotage** (tableaux de bord, enquêtes, études spécifiques) : 0.6 ept + 0.5 à 1.3 ept temporaires

- Développement des prestations d'aide à la décision pour la Municipalité et le Conseil communal (réponse à des demandes d'information des commissions des finances et de gestion) : centre de compétence pour extraire, vérifier et proposer une synthèse et une analyse de chiffres/indicateurs concernant des données du personnel (structure, démographie ou salaire).
- Analyses de rémunération individuelle : une cinquantaine de demandes émanant d'une vingtaine de services ont été traitées tout au long de l'année. Chacune de ces demandes a nécessité la compréhension de la problématique transmise par les services, l'élaboration de rapports de synthèse, d'études d'impacts financiers, de notes à la Municipalité et de modifications de rémunération selon les décisions prises par cette dernière.

- Consolidation du projet d'analyse multidimensionnelle des données du personnel, en collaboration avec le SOI : les résultats de cette modélisation permettront de développer les analyses multicritères avec évolution dans le temps et éventuelles simulations sur le futur (Perscube).
- Gestion technique des fonctions IA-RPAC par délégation de la Municipalité. Le 7 avril 2010, la Municipalité a délégué au SPeL la gestion technique des fonctions. Les modifications ont porté sur 26 fonctions ; le nombre de fonctions IA-RPAC actives au 31 décembre est de 446, et celui des fonctions dites « hors classe » est de 87. Un rapport inventoriant l'ensemble des modifications effectuées dans l'année est remis à la Municipalité.

#### Section Equitas : 5.0 ept à durée limitée

Le contenu des travaux effectués dans l'année fait l'objet d'un rapport d'activités spécifique selon la demande du Conseil communal.

#### Section ERP PeopleSoft : 1.9 ept + 1.2 ept à durée limitée

Cette section travaille autour de cinq axes distincts :

- conduite du projet « Socle RH »
- gestion de la sécurité
- maintenance fonctionnelle et support
- maintenance technique
- communication et accompagnement au changement

*Conduite du projet « Socle RH »* : ce projet a connu en 2011 un essor important avec la finalisation du projet « Postes ». Le tableau suivant résume les réalisations principales.

Thèmes	Délivrables
Finalisation du projet « Postes »	Lancé en 2010, le projet « Postes » est arrivé à son terme le 23 décembre. PeopleSoft permet à présent de consulter l'ensemble des postes permanents de la Ville de Lausanne, ainsi que les données des titulaires rattachés aux postes. Les services peuvent désormais tirer en tout temps une extraction de leurs plans des postes directement du système. Cette nouveauté dans PeopleSoft permet de gérer le plan des postes de la Ville. En chiffre, cela représente 5'039 postes occupés par du personnel permanent.
Plateforme formation/prévention	Cette plateforme a permis en 2011 : <ul style="list-style-type: none"> <li>● la gestion des 182 sessions de vaccination contre la grippe saisonnière ;</li> <li>● la gestion d'une centaine de sessions de formation pour les SIL ;</li> <li>● le suivi usuel de toutes les formations données au CEP.</li> </ul>
Libre-service employé-e	Le nombre d'utilisateurs/trices du Libre-service PeopleSoft est passé à 3'768, représentant une augmentation de 9% en 2011 (10% en 2010) et réduisant ainsi la fracture numérique. Ajout de deux fonctionnalités permettant à chaque salarié-e de consulter et/ou imprimer son certificat de salaire annuel et sa lettre d'augmentation.
Plateforme Gestion Administrative du Personnel	Le projet d'amélioration des processus du GAP a permis de lancer la décentralisation des modifications d'adresses personnelles et d'adresses de paiement directement auprès des RRH des services. Ainsi, l'efficacité et la rapidité de gestion sont augmentées pour ces processus. D'autres actions sont prévues pour 2012.
Recrutement des apprenti-e-s	En 2011, la décision a été prise de soutenir la gestion semi-centralisée des apprentis employés de commerce, en créant un site collaboratif SharePoint dédié à la gestion des dossiers de candidature.

*Gestion de la Sécurité* : le nombre d'utilisateurs/trices de PeopleSoft est passé de 3'448 à 3'768.

Thèmes	Délivrables
Revue des rôles dits « sensibles »	Mise à jour des rôles existants et création de nouveaux rôles en lien avec la nouveauté du module Postes.
Processus	Amélioration du processus de demande d'autorisation grâce à la communication sur l'Intranet et à la rapidité de gestion. Ainsi, le traitement de la sécurité et des accès aux données dans PeopleSoft est nettement plus rapide et mieux contrôlé.
Contrôle	Grâce à la mise en place d'une nouvelle requête de contrôle de la sécurité et des rôles, les mises à jour liées aux départs et aux arrivées dans les services ont été améliorées.

#### Maintenance fonctionnelle

Thèmes	Délivrables
Nouvelle gestion des allocations familiales	Coordination et soutien pour cette nouvelle gestion des allocations familiales entre l'informatique, le SPeL et la Caisse AVS.
Budget de la masse salariale Ville pour 2012	Une deuxième vague d'améliorations selon les souhaits des utilisateurs a été mise en service: mutations collectives possibles, prise en compte : date de sortie dans l'année avec calcul au prorata, progression des salaires des apprentis, du supplément d'inconvénient de fonction pour les pompiers, création des enveloppes d'augmentations par service (imputation).
Gestion et suivi des demandes d'amélioration	Nouvelle gestion des améliorations fonctionnelles PeopleSoft grâce à la création d'un site SharePoint facilitant le processus de suivi, de mise à jour et de communication entre le SPeL et le SOI.
Support et documentation fonctionnelle	Mise à jour de toutes les documentations concernant chaque module de PeopleSoft suite au passage à la version 9.1.

## Maintenance technique

Une mise à jour mineure de l'application PeopleSoft a été réalisée afin de suivre l'évolution de cet ERP. Pour poursuivre le plan d'actions découlant de l'audit PeopleSoft 2009, plusieurs sites collaboratifs ont été mis en place pour améliorer le suivi et la coordination des maintenances techniques.

Thèmes	Délivrables
Suivi des incidents techniques	Mise en place d'un processus de saisie et de suivi d'incident lors des tests de maintenance.

## PeopleSoft – Communication et accompagnement au changement : 0.4 ept à durée limitée

Un effort très important a été consacré à la communication et à la formation.

Thèmes	Délivrables
Intranet Ville	Révision de toutes les pages dédiées à PeopleSoft avec mises à jour des documentations de support et de formation.
Cours et présentations	Nombreuses formations aux utilisateurs/trices métiers pour se perfectionner, améliorer la qualité des saisies et faciliter la gestion du changement.  Pour accompagner l'arrivée de la nouvelle gestion des postes : <ul style="list-style-type: none"><li>• 84 « gestionnaires de postes » ont été formés dans les services ;</li><li>• 108 heures de formation ont été dispensées;</li><li>• un guide méthodique couvrant les principes de gouvernance de la gestion des postes à la Ville de Lausanne a été créé.</li></ul>

**Section Absence:** suite à la demande de la Commission de gestion, la poursuite des contrôles visant une amélioration du délai de saisie entre la survenance de l'absence et son enregistrement reste une préoccupation de cette section. Les autres activités majeures ont été les suivantes

Thèmes	Délivrables
Calcul de la réduction des vacances	Prise en compte du changement de taux d'activité dans l'année.
Droit au traitement	Revue du calcul des unités d'absence afin de tenir compte de l'horaire de référence.
Nouveauté utilisateur	Affichage modulable en heures ou en jours selon choix de l'utilisateur : amélioration de la consultation et du suivi des absences.
Maintenance	Réécriture partielle du module, suivi et corrections diverses. Revue des paramètres 'catégories absences' et 'calendriers'.
Extraction de données d'absence	Mise à disposition d'une requête à la carte pour les besoins du nouveau projet sur l'absentéisme.

## PROJET ÉQUITAS – RAPPORT ANNUEL 2011

### HISTORIQUE

Suite au préavis N° 2008/38 du 26 septembre 2008 (« *Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux – Projet « Equitas »* »), le Conseil communal a décidé, le 24 mars 2009, d'approuver la mise en œuvre du projet « Equitas, Nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux » et d'allouer les ressources humaines et financières nécessaires.

L'amendement 1c de ce préavis stipule que la Municipalité devra informer le Conseil communal du déroulement des travaux relatifs au projet Equitas par un compte rendu annexé au rapport de gestion municipal. Nous informons donc le Conseil communal comme suit.

### STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT DU PROJET

#### Présentation

Le pilotage stratégique du projet est assuré par un Comité de pilotage (CoPil) constitué des trois membres de la délégation municipale aux affaires du personnel (DMAP), du chef du SPeL, de la responsable de l'unité pilotage et projets et cheffe de projet a.i.

Suite aux modifications liées à la nouvelle législature, la composition du Comité de pilotage pour le projet Equitas s'est trouvée modifiée avec le changement de

deux membres, MM. Grégoire Junod et Oscar Tosato ayant succédé à MM. Jean-Christophe Bourquin et Marc Vuilleumier.

Les aspects stratégiques sont analysés dans le cadre d'un Comité de conduite (ComCo) composé de trois chefs de service (architecture, comptabilité et finances des SIL et le président de l'ACS - Association des chefs de service), du chef du SPeL et de la responsable de l'unité pilotage et projets et cheffe de projet a.i.

Afin de garantir une plateforme d'échange et de consultation des partenaires sociaux, un groupe fonctionne sous l'appellation de Groupe d'interaction avec les partenaires sociaux (GIPS). Il comprend, outre les membres du Comité de pilotage du projet, les instances suivantes :

- Union du personnel des Services industriels (UPSI) ;
- Union des employés de l'administration communale de Lausanne (UEACL) ;
- Association des fonctionnaires de la Police de Lausanne (AFPL) ;
- Syndicat des services publics (SSP) ;
- Syndicat solidaires unitaires démocratiques (SUD) ;
- Association des cadres de l'administration lausannoise (ACAL)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Cette nouvelle association a vu le jour fin 2010. En avril 2011, l'ACAL a été reconnue officiellement par la Municipalité comme sixième instance du GIPS.

Les travaux internes (organisation et suivi du projet, réalisation des analyses et élaboration de proposition d'outils et systèmes) sont effectués par l'équipe de projet, qui s'adjoint la collaboration d'experts internes selon les sujets, notamment sous la forme de groupes de travail dédiés à la notation des fonctions et à l'élaboration des divers outils de gestion salariale.

La société GFO Unternehmensberatung a été sélectionnée afin d'accompagner la Municipalité et l'équipe de projet en qualité de consultant pendant toute la durée du projet.

### Séances tenues en 2011

Afin de garantir une information permanente des instances de pilotage et conduite, les séances suivantes ont été tenues en 2011 :

- trois séances avec le Comité de pilotage ;
- trois séances avec le Comité de conduite ;
- deux séances avec les partenaires sociaux.

En raison de la réorganisation de la Municipalité, le président du Comité de pilotage a demandé, lors de la séance du 24 juin, la suspension des séances de la structure de fonctionnement jusqu'à nouvel ordre.

En décembre 2011, une séance spéciale d'information sur le projet a été réalisée pour les nouveaux membres du Comité de pilotage et pour la directrice des finances.

### COMMUNICATION

La stratégie de communication proactive établie en collaboration avec le DevCom a été poursuivie en 2011 et a donné lieu aux actions suivantes :

- **Articles Ville en Ligne**  
Explication détaillée d'un aspect du projet ou d'un concept salarial dans chaque numéro du journal interne (la Ville en Ligne) à parution trimestrielle (deux articles dédiés à Equitas sont parus en 2011).
- 32 séances d'information dans les services
- Une première série de séances d'information annuelles, lancées fin 2009, ont été finalisées durant le premier trimestre 2010. Ces séances ont surtout touché l'encadrement.
- La seconde tournée annuelle menée pendant le premier trimestre 2011 est marquée par une participation beaucoup plus large. Les 32 séances d'information tenues par l'équipe de projet ont ainsi permis de toucher tous les services et près de 2'500 personnes. L'organisation, la préparation et la tenue de ces séances impliquent une mobilisation de ressources d'environ 40 jours/homme annuellement.
- Le corps de police a filmé la présentation afin de la mettre à disposition des absents sur son intranet.
- *Une séance d'information au directeur de la CPCL*
- *Une séance d'information aux nouveaux membres de la DMAP*
- *Pages Intranet*  
La maintenance de l'espace Intranet dédié au projet et incluant les actualités du projet, ainsi que l'archivage des documents y relatifs et ayant un caractère d'intérêt général, a aussi été poursuivie. La fréquentation des pages Intranet s'avère très satisfaisante.

### AVANCEMENT DU PROJET

#### Composition de l'équipe de projet

Par décision du 24 mars 2009, le Conseil communal a accepté la création d'une équipe de projet par l'allocation de cinq ept. L'équipe, subordonnée hiérarchiquement à la responsable de l'unité pilotage et projets, a été constituée comme suit dès septembre 2009 :

- une cheffe projet (1 ept) ;
- trois chargé-e-s de recherche (2,5 ept) ;
- deux secrétaires (1,5 ept).

Plusieurs changements ont modifié la composition de l'équipe. L'absence de deux chargées de recherche pour cause de congé maternité jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre a été palliée par le recrutement de deux nouveaux collaborateurs : une chargée d'études engagée au 1<sup>er</sup> octobre 2010 et un chargé d'études recruté au 1<sup>er</sup> mars 2011. La démission de la cheffe de projet au 31 mars 2011 a donné lieu au recrutement d'une nouvelle cheffe de projet le 1<sup>er</sup> avril, laquelle a toutefois quitté ses fonctions au cours de sa période d'essai.

Depuis juin, la direction du projet est assurée ad interim par la responsable de l'unité pilotage et projets du SPeL. En juillet, le chef de projet adjoint a également quitté le projet. Il a été remplacé le 1<sup>er</sup> novembre. En août, la secrétaire du projet est partie en congé maternité. En septembre, seule une des deux personnes en congé maternité a réintégré le projet. Compte tenu de ces différents événements, l'engagement des deux chargés d'études remplaçants a été reconduit pour la suite du projet.

Ces changements ont nécessité la mise en place de cinq campagnes de recrutement et de plans de formation lors de chaque nouvelle arrivée. Après une analyse de la situation pendant le troisième semestre, la responsable de l'unité pilotage et projets a mis en place une nouvelle répartition des responsabilités et une nouvelle organisation des postes au sein du projet Equitas.

Malgré ces événements, le planning du volet « Notations des fonctions » n'a subi aucun retard et les engagements pris auprès des services – quant à la disponibilité de leurs collaborateurs/trices – ont pu être tenus. Le ralentissement du planning du GT Rémunération a lui été bien réel. Depuis lors, les travaux concernant ce thème ont repris.

#### Analyse des fonctions

Une des phases principales du projet consiste en l'évaluation analytique des fonctions. Cette analyse, effectuée en utilisant la méthode élaborée par GFO, avait pour but la cotation de fonctions représentatives et l'établissement de repères qui permettront la collocation de tous les postes de la Ville.

La troisième séquence de notation s'est déroulée durant le premier semestre 2011. Achevée en juin, elle marque la fin de la phase de notation des fonctions qui, dans son ensemble, a permis :

- l'analyse et la réalisation de 151 interviews de titulaires ;
- la réalisation de 144 cotations pour, 118 fonctions IA-RPAC différentes.

Pour les trois séquences, les fonctions notées ont été choisies selon des critères stricts de représentativité. Ainsi, toutes les Directions ont été représentées et quasiment tous les services. On notera que pour la dernière

séquence menée en 2011, les partenaires sociaux ont pu désigner une à deux fonctions par groupe qu'ils souhaitent voir analysées.

Les 118 fonctions différentes analysées lors des trois séquences concernent 76% des collaborateurs/trices de la Ville. Ainsi, plus des trois-quarts des employé-e-s sont colloqué-e-s dans une fonction qui a été évaluée et notée dans la phase de notation des fonctions.

Pour l'ensemble du processus de notation, les séances tenues ont mobilisé des ressources, tant au niveau de l'équipe Equitas que dans le reste de la Ville (notateurs et titulaires interviewés), pour un total estimé à plus de 1'000 j/h.

Le 3 octobre, une séance spéciale dite de « Clôture des notations » s'est tenue en présence du syndic. Les travaux des groupes de notation et les résultats ont été présentés à l'ensemble des notateurs/trices. Ces dernière-s ont été chaleureusement remercié-e-s pour leur participation active.

Les trois groupes de notation ont été dissous après cette séance.

### Pondération des critères de notation

La méthode d'évaluation des fonctions est fournie par le consultant GFO. Dans le cadre de leur méthode, les consultants fournissent une pondération modèle qui est

celle qui a été appliquée dans les trois séquences de notation. Cette pondération est le résultat de leur extrapolation partant d'une base de données significative sur les emplois en Suisse.

La pondération des critères d'analyse des fonctions représente un des principes de base de la méthode GFO. Son changement affecte directement les résultats de la notation et la collocation future des fonctions. Vu l'importance de cet aspect, les partenaires sociaux participant au projet ont été invités à se prononcer à ce sujet et ont fait des propositions de modification de la pondération type proposée par le consultant.

En avril, les différentes variantes de pondération et leurs effets, émanant des cinq partenaires sociaux reconnus à cette époque-là, ont été soumises à la Municipalité pour décision concernant la pondération finale. Les demandes de modification du modèle de pondération proposé par le consultant – appelé dans le tableau ci-dessous « modèle GFO » – apparaissent en gras. Le tableau inclut, en plus des variantes proposées par les cinq partenaires sociaux, une variante alternative proposée par l'équipe Equitas, ainsi que les variantes proposées par l'ACS et l'ACAL. A noter que l'ACAL n'était pas encore reconnue par la Municipalité au moment où les différentes variantes de pondération ont été soumises à la Municipalité. De ce fait, la proposition de l'ACAL n'a pas été prise en considération.

		SUD* / SSP*	UPSI*/ UEACL*	AFPL* / ACS	Equitas	ACAL
Critère	Compétence professionnelle	28	28	28	<b>30</b>	28
	Compétence personnelle	20	20	20	20	20
	Compétence sociale	20	20	20	20	20
	Compétence de conduite (à diriger et aide à la décision)	<b>16</b>	<b>18</b>	20	20	<b>23</b>
	Sollicitations et conditions de travail	<b>16</b>	<b>14</b>	12	<b>10</b>	<b>9</b>

Modèle GFO adopté par l'Etat de Vaud, la Ville de Zurich, les cantons de Lucerne et de Bâle-Ville, les CFF et la Poste

\* partenaire social reconnu à cette date par la Municipalité et membre du GIPS

Finalement, c'est la variante de pondération dite « modèle GFO », en gris dans le tableau ci-dessus, qui a été retenue par la Municipalité, avec une demande d'entrée en matière sur la question des indemnités.

### CONSTRUCTION DE LA NOUVELLE GRILLE DES FONCTIONS – VERSION 1

Les 144 cotations obtenues dans le cadre des trois séquences de notation ont permis d'alimenter la construction d'une première variante de grille des fonctions. L'axe horizontal de la grille, qui correspond à la valorisation du travail par la méthode GFO, est découpé en quinze niveaux d'exigences et de sollicitations, qui préfigurent les classes salariales de demain. L'axe « métiers » (vertical) se découpe, lui, en six branches d'activités et 24 domaines professionnels. Chaque domaine comporte entre quatre et cinq chaînes de fonctions qui s'étendent en principe sur trois niveaux.

Extrait de la grille :

			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
<b>2 Pédagogie, prestations sociales et de santé</b>	Education	Support	200																	
		Travaux professionnels - Généraliste	201																	
		Travaux professionnels - Spécialiste	202																	
		Conduite	203																	
	Prévention, santé et soins	Travaux professionnels - Généraliste	210																	
		Travaux professionnels - Spécialiste I	211																	
		Travaux professionnels - Spécialiste II	212																	
		Conduite	213																	
	Prestations sociales	Travaux professionnels - Généraliste I	220																	
		Travaux professionnels - Généraliste II	221																	
		Travaux professionnels - Spécialiste	222																	
		Conduite	223																	
	<b>3 Nature et gestion du patrimoine</b>	Nature	Support	300																
			Travaux professionnels - Généraliste	301																
			Travaux professionnels - Spécialiste	302																
			Conduite	303																
Culture		Support	310																	
		Travaux professionnels - Généraliste	311																	
		Travaux professionnels - Spécialiste I	312																	
		Travaux professionnels - Spécialiste II	313																	
		Conduite	314																	
Bibliothèques et Archives		Support	320																	
		Travaux professionnels - Généraliste	321																	
		Travaux professionnels - Spécialiste	322																	
		Conduite	323																	
Cultes / pompes funèbres		Support	330																	
		Travaux professionnels - Généraliste	331																	
		Travaux professionnels - Spécialiste	332																	
	Conduite	333																		

L'ensemble de la grille des fonctions version 1 a été remise par GFO au chef du Service du personnel le 21 septembre, ainsi que les 299 nouveaux descriptifs de fonctions. Depuis lors, l'équipe du projet Equitas, en collaboration avec GFO, y a apporté des corrections et des ajustements.

**CONSTITUTION D'UN GROUPE DE SUIVI**

Pour garantir l'aspect participatif du projet, une large partie de la cotation des fonctions a été réalisée par des groupes de notation constitués chacun d'une dizaine collaborateurs/trices volontaires.

Au terme de la phase de notation, l'équipe projet a souhaité poursuivre la collaboration avec un petit groupe de dix notateurs/notatrices volontaires, qui ont participé aux

trois séquences de notation. En septembre, un groupe de suivi a ainsi été mis sur pied, lequel aura pour tâche essentielle d'accompagner l'équipe projet dans les différentes étapes de la finalisation de la grille des fonctions, en effectuant notamment une notation pour une fonction/ un poste dont la collocation se révélerait problématique. Une séance de ce groupe a été tenue en 2011.

La composition de ce groupe de suivi a été effectuée par l'équipe projet avec pour objectif de respecter les critères prioritaires qui ont prévalu dans la constitution des groupes de notation, à savoir :

- une représentativité H/F
- une diversification des métiers
- une diversification des directions
- une diversification des positions professionnelles

Au final, le groupe de suivi se compose comme suit :

**Directions:** 2 TRX, 1 FIPAV, 2 SIL, 2 SPS, 2 EJCS, 0 AG, 1 CL

**Sexe:** 4 femmes, 6 hommes

**GN:** 4 G1, 4 G2, 2 G3

**Fonctions:** 3 RRH, 4 cadres, 3 non-cadres

La constitution de ce groupe de travail doit permettre d'assurer une continuité dans la dynamique participative du projet, avec l'avantage de mettre à profit les précieuses compétences acquises par ces personnes en matière d'évaluation analytique des fonctions. Il est prévu de tenir entre quatre et six séances par année.

## SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

Cette année, l'accent a été mis sur l'évaluation des fonctions. Travaux effectués sur l'axe « rémunération » :

- **GT « Echelle salariale et marché externe »** : modélisation et simulation de différentes variantes d'échelle salariale : dans le cadre de ce groupe de travail traitant notamment du benchmarking, des fonctions ont été sélectionnées afin d'évaluer le positionnement du salaire de leurs titulaires, en comparaison du marché d'autres organisations publiques et du marché privé. Ce type d'étude doit permettre d'alimenter les prémisses de définition des variantes de la future échelle salariale. Compte tenu des modifications intervenues dans l'équipe de projet, les travaux relatifs à cette problématique ont repris à plein temps dès le mois de novembre.
- **GT « Pilotage salaire individuel »** : définition de nouveaux principes d'évolution du salaire individuel selon la demande de la Municipalité de viser une progression salariale combinant l'ancienneté et la qualité de la prestation. Dans l'optique de construire un système de rémunération qui récompense la qualité de la prestation, la DMAP a recommandé et décidé en décembre 2010 de réfléchir à la refonte du système de l'entretien de collaboration.

Les axes de travail retenus pour ce sous-projet et validés par la DMAP étaient les suivants :

- introduction d'une évaluation à 5 niveaux ;
- système d'évaluation mixte (DP objectifs annuels) ;
- réflexion à mener sur des critères renouvelés ;
- influence automatique sur la rémunération (pilotage du salaire individuel) ;
- pilotage centralisé de la performance (selon modèle courbe de Gauss) ;
- versement des augmentations à une date différée de l'indexation.

Un membre de l'équipe projet s'est consacré à ce sous-projet de janvier à avril. Différents outils ont été évalués sous l'angle de leurs avantages et inconvénients en regard du contexte Ville de Lausanne, notamment le « Personal Performance Manager » (PPM), l'outil d'évaluation proposé par GFO. Le principal atout de cet outil est qu'il se base sur les profils de compétence issus de l'analyse des fonctions et utilisés pour la collocation future de celles-ci. Pour diverses raisons, ce groupe de travail a été suspendu

et cette thématique ne sera approfondie que sur décision ad hoc du COPIL.

- **GT « Indemnités et autres revenus »** : état des lieux de la situation actuelle ; inventaire des différentes indemnités et suppléments existants avec évaluation des coûts ; catégorisation. A l'instar du groupe de travail concernant l'échelle salariale et le marché externe, les travaux y relatifs ont repris dès septembre 2011. Un inventaire exhaustif des indemnités salariales et autres suppléments ou compensations est en cours d'élaboration, ce notamment afin de mettre sur pied une catégorisation transparente de ceux-ci et d'évaluer leur adéquation avec les caractéristiques du nouveau système.

Ces groupes de travail sont constitués des membres de l'équipe projet, des consultants de GFO ainsi que d'experts internes de la Ville.

## ETUDES MÉTIERS ET TRAITEMENT DE DOSSIERS

Pour l'élaboration de la future grille des fonctions, il est nécessaire, en plus des repères fournis pas la phase de cotation des fonctions, d'analyser et/ou d'influer sur les métiers de la Commune. Ces études sont principalement réalisées sur demande des services, en fonction des ressources disponibles.

Durant l'année écoulée, les dossiers et études suivants ont été réalisés, poursuivis ou commencés :

- **2010 « Métiers administratifs »** : analyse des différents métiers administratifs afin de mieux comprendre leurs exigences et leur contenu. Dans ce contexte, une sous-étude « Secrétariat des directions » a été conduite afin d'analyser les métiers du personnel administratif avec des tâches et compétences particulières. Celle-ci a permis la création d'une fonction spécifique pour les assistants-es des membres de la Municipalité.
- Un autre résultat tangible a été l'harmonisation des filières technique et administrative pour les fonctions d'assistant-e. Ainsi, il existe désormais les fonctions d'assistant-e administratif/ve A et B ainsi que celles d'assistant-e technique A et B, qui recouvrent des exigences différentes. Ces créations permettront de positionner de manière plus juste les employé-e-s concernés dans ces fonctions.
- Enfin, à la suite d'une évaluation et de changements dans le service DEVCOM, les différentes fonctions de téléphonistes ont pu être désactivées.
- De manière plus générale, une série d'interviews avec des RRH a été menée à propos des métiers administratifs. Un rapport intermédiaire a été mis en consultation.
- **2010 « Huissiers »** : les fonctions des huissiers de la Municipalité (trois personnes) ont fait l'objet d'une étude (analyse des tâches, historique, formations et éléments de rétribution). Sur cette base et en coopération avec le Secrétariat municipal, une nouvelle collocation et une révision du système de rémunération ont été proposées, notamment en termes d'heures de travail et d'indemnités servies.
- **2011 « Musée »** : suite à des évolutions du domaine muséal au niveau européen et suisse, une étude métier sur les professions muséales a été initiée. Il s'agit

notamment d'évaluer la compatibilité et les profits que la Ville de Lausanne et le Service de la culture pourraient retirer de la démarche de l'ICOM (Conseil international des musées) suisse qui a produit un référentiel suisse des professions muséales.

- 2011 « dessinateur » : une étude métier a été initiée concernant les dessinateurs/trices. Ce métier fait l'objet d'un contexte particulier puisque les dessinateurs/trices sont très demandés sur le marché.

### Concierges scolaires

2010 « Métiers de la conciergerie » : analyse des métiers de conciergerie dans les diverses directions de la Ville sur la base d'une méthode utilisant les critères GFO de notation, comparatif des responsabilités, création de plusieurs niveaux et repositionnement des titulaires, information aux personnes concernées et relocalisation.

### Nouveau statut des pompiers

2010 « Sapeurs pompiers en formation » : analyse des pratiques sur les dernières années et proposition d'un traitement unifié.

### Revendication des évaluateurs RI du Service social Lausanne (SSL)

Le SPeL a été saisi par une pétition des évaluateurs/trices RI quant à leurs conditions de travail. En collaboration avec le SSL, le SPeL a cherché à mieux comprendre les revendications des évaluateurs/trices (alors même que cette fonction avait été revalorisée en 2009) et à trouver des voies de résolution du conflit.

### Barème pour les infirmier-ères scolaires et en soins communautaires

Le Service de santé des écoles emploie une vingtaine d'infirmiers/ères scolaires et en soins communautaires avec des statuts différents. Il a été constaté que la situation pouvait être améliorée. Avec les nombreux changements qu'a connus le métier d'infirmier/ère, notamment au niveau de la formation de base, il a semblé utile de développer des outils pour faciliter la gestion RH du service, dont notamment un barème pour la fixation du salaire initial afin d'harmoniser la manière dont les années d'expérience sont comptabilisées.

## AUTRES RÉALISATIONS

Durant l'année écoulée, un effort particulier a été mis sur l'organisation des documents du projet et sur le partage des connaissances au sein de l'équipe.

« Gestion documentaire du projet » : avec l'aide de l'archiviste adjointe et l'investissement des membres de l'équipe, l'organisation du classement ainsi que des règles de nommage des fichiers ont été mises en place. Un nouveau répertoire Equitas a vu le jour, ainsi qu'un plan de classement.

« Espace collaboratif Equitas » : un site SharePoint Equitas a vu le jour en juin, permettant de partager les informations et l'état d'avancement des travaux au sein de l'équipe de projet.

## SUIVI FINANCIER

Le Conseil communal a approuvé le 24 mars 2009 un crédit d'investissement de 1'700'000 francs devant couvrir les frais pour la durée initialement prévue du projet (cinq ans).

En 2011, le montant global des dépenses est de 339'150 francs. Il a couvert les honoraires des consultants, la formation et les frais des trois groupes de notation (environ 40 personnes).

A la fin de l'année, le solde de ce crédit se monte à 699'900 francs, soit environ 41% du crédit accordé. A ce stade, aucun dépassement n'est constaté.

## SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DE LA VILLE ET DE LA COMMUNICATION (DEVCOM)

### PRINCIPALES TÂCHES DU SERVICE

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

- pôle Economie ;
- pôle Développement de la Ville ;
- pôle Projets ;
- pôle Communication.

## EFFECTIF DU PERSONNEL

### Plan des postes

	1 <sup>er</sup> janvier		31 décembre	
	ept alloués	ept affectés	ept alloués	ept affectés
Total service	31.20	nd	31.20	nd

nd : non disponible avant rapport de gestion 2012

### Variation en ept alloués

	du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011
Total service	0.00

### Personnel fixe

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

	1 <sup>er</sup> janvier		31 décembre	
	n	ept	n	ept
Total service	34	29.40	35	30.40

Note : les ept ont été volontairement arrondis à 2 décimales

### Apprenti-e-s

	1 <sup>er</sup> janvier		31 décembre	
	n		n	
Total service	2		2	

## Mouvements du personnel

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

	du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011 fin(s) d'emploi	embauches
Nombre de mouvement(s)	1	1

## Motifs des fins d'emplois

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Décès	
Démission	
Retraite	1
Fin de contrat	
Invalité	
Licenciement	
Suppression de poste	
Total service	1

## ACTIVITÉS ET FAITS MARQUANTS DANS LES QUATRE PÔLES D'ACTIVITÉ DU DEVCOM

### PÔLE ECONOMIE

- Encadrement de l'exécution du recensement fédéral des bâtiments et logements 2011 et élaboration d'une méthode d'extrapolation ainsi que mise en œuvre de la Loi fédérale sur l'harmonisation des registres, visant à mettre en lien le recensement des bâtiments et logements et le registre des habitants ;
- suivi des dossiers économiques d'intérêt communal : notamment, notation par Standard & Poor's, promotion du biopôle de Vennes, appui à la Fondation City Management, au groupe de promotion logement et à la Commission immobilière ;
- suivi des grands projets de la Ville sous l'angle économique, principalement Métamorphose, Axes forts de transports publics urbains (AFTPU), et Projet d'agglomération Lausanne – Morges (PALM) ;
- aide à la création et à l'implantation d'entreprises sur le territoire communal en lien avec la promotion économique régionale ;
- appui aux instances régionales et cantonales de promotion économique (Lausanne Région), SELT (Vaud), DEV (Vaud), Fondation Microcrédit solidaire ;
- contribution à l'accueil de délégations étrangères en visite à Lausanne.

Le secteur touristique résiste plutôt bien aux difficultés économiques et plus d'un million de nuitées ont été enregistrées à Lausanne et sa région, à un niveau stable par rapport à 2010. Pour la seconde fois, la Ville, en étroite collaboration avec Lausanne Tourisme, a reçu des organisateurs de congrès au cours d'une réception organisée à l'Hôtel de Ville.

Les demandes de soutien financier pour des congrès, séminaires et autres, introduites auprès du DevCom, ont été nombreuses. Toutefois, le budget à disposition reste le même, et il s'agit de répondre au mieux à ces demandes afin que les manifestations se déroulent dans les meilleures conditions possibles et donnent l'envie de revenir à Lausanne. Il est donc nécessaire de définir des priorités claires et sélectives dans le soutien aux congrès et manifestations. Le Canton, par le biais de la Loi sur l'appui au développement économique (LADE), apporte,

dans la majeure partie des cas, un soutien identique à celui de la Ville, ce qui est apprécié.

S'agissant de la taxe de séjour, la Lausanne Transport Card mise en place en 2008 continue à séduire les visiteurs de passage (touristes, congressistes). C'est environ un million de francs qui est versé annuellement par le Fonds pour l'équipement touristique de la région lausannoise (FERL) à Mobilis (soit un franc par nuitée). Les demandes de soutien financier présentées au FERL ont également été nombreuses et ont permis de soutenir plusieurs manifestations et réalisations utiles aux hôtes de Lausanne et de sa région.

Les relations que le DevCom entretient avec le Comité International Olympique restent étroites et suivies. Outre la collaboration régulière afin d'assurer les meilleures conditions possibles au CIO, les échanges entre la Ville et le mouvement olympique se développent en particulier dans le cadre de la mise en œuvre de l'Union mondiale des villes olympiques (UMVO).

### PÔLE DÉVELOPPEMENT DE LA VILLE

- Suivi et mise en œuvre de la politique de développement durable de la Ville : gestion du fonds pour le développement durable ; coordination des actions en la matière, suivi de la concrétisation de l'Agenda 21 lausannois et des interventions y relatives au Conseil communal ; étude des indicateurs en la matière ; réflexion autour des suites à donner à l'Agenda 21 ; réflexion sur la stratégie de communication de la Ville en matière de développement durable ; préparation d'un nouveau préavis sur le développement durable (synthèse et orientations pour les prochaines années), soumis à la Municipalité début 2012.
- Coordination des aspects développement durable liés à la manifestation de la World Gymnaestrada 2011, en étroite collaboration avec les organisateurs de la manifestation. En outre, la tenue de Gymnaestrada a été l'occasion de mettre en œuvre une campagne de communication et de sensibilisation au développement durable à l'attention des participants, des spectateurs et du public lausannois. Cette action démontre que Lausanne, dans son rôle de Capitale olympique, se préoccupe aussi de développement durable et parvient à concilier ces deux axes de sa promotion.
- Suivi du dossier PALM : participation aux séances politiques (comité de pilotage) et techniques du projet, défense des intérêts lausannois dans ce dossier. Début de la mise en œuvre du Schéma directeur centre, en coordination entre Lausanne et Epalinges et en lien avec les quatre autres Schémas directeurs composant l'agglomération Lausanne-Morges.
- Suivi de la politique cantonale et fédérale des agglomérations, avec participation à des séances et groupes de travail spécialisés.
- Suivi du dossier AFTPU dans le cadre du projet d'agglomération : défense de la position lausannoise en faveur de la réalisation du projet de métro m3 entre la Gare et la Blécherette.
- Suivi du dossier « Transports publics » pour le compte de la Ville : relations avec les compagnies de transports (tl, LEB, CFF, CGN), préparation des réponses aux interventions du Conseil communal, relations entre usagers et compagnies de transports.

- Suivi du dossier « Politique régionale » pour le compte de la Ville, secrétariat de la commission permanente de politique régionale du Conseil communal.
- Plan de mobilité d'entreprise de la Ville : subventionnement des abonnements de transports publics pour les collaborateurs, développement de l'usage de la flotte en autopartage (Mobility), poursuite de la mise en œuvre du volet stationnement, communication des mesures, encouragement à l'usage de la mobilité douce notamment par l'action « ça marche pour ma commune ».
- Suivi du mandat statistique au SCRIS, secrétariat du groupe de coordination statistique.
- Suivi des dossiers statistiques courants.
- Participations au groupe décisionnel du Cercle d'indicateurs.
- Relations extérieures : accueil de délégations étrangères, notamment en provenance de Chine ; accueil à Lausanne de lycéens tchèques (Brno) ; développement des relations avec le monde académique (UNIL, EPFL, IMD, Ecole hôtelière, Fondation Jean Monnet pour l'Europe [FJME] et gestion de ressources financières y affectées (FJME, Centre de traduction littéraire de l'UNIL, Prix de Lausanne).
- Solidarité internationale : gestion des projets (partenariat avec la FEDEVACO) et des ressources financières ; suivi d'un projet-pilote à Nouakchott (Mauritanie) dans le domaine de l'eau mené par **eauservice** (solidarité'eau) ; partenariat avec l'Agence de la démocratie locale à Osijek (Croatie).
- Organisation des activités de l'Association des villes romandes (deux colloques annuels) et du groupe des villes de l'UCV, présidé par le syndic de Lausanne.

## PÔLE PROJETS

- Gestion, animation et développement de l'UMVO – Union mondiale des villes olympiques : organisation du premier séminaire de l'UMVO, au printemps à Lausanne, et du quatrième sommet des villes olympiques à Rio de Janeiro, en novembre, en collaboration avec la Ville de Rio et le Comité d'organisation des Jeux olympiques de 2016. Recherche de nouveaux membres, promotion de l'association à Londres (SportAccord Convention 2011), poursuite du projet d'une Maison de l'UMVO lors des JO de Londres en 2012.
- Participation aux activités de Délice – réseau international des villes gourmandes : participation active de la Ville aux rencontres Delice. Accueil d'une réunion consacrée aux questions de formation dans les métiers de l'accueil et de la restauration, en collaboration avec les milieux de la formation professionnelle de la région.
- Organisation de la Fête du goût dans le cadre de la Semaine du goût en septembre, développement de contacts au niveau local dans le domaine de la gastronomie et du terroir et, sur le plan international, avec la Ville de Lyon. Présentation de la candidature de Lausanne, désignée Ville du goût suisse pour 2012.
- Organisation d'une visite à Qingdao (Chine) et concrétisation de l'adhésion de cette ville à l'UMVO, avec participation à un séminaire sur les sports nautiques organisé par Qingdao à l'occasion de la semaine de la voile en août).

- Développement de la conception communale de marketing urbain.
- AIMF – Association internationale des villes francophones :
  - présidence et animation des travaux de la Commission « Villes et développement durable » ; organisation de la réunion de la Commission à Lausanne (définition du programme 2011) avec la participation de l'EPFL, de l'Université, du Service d'urbanisme et de partenaires spécialisés ;
  - organisation d'un atelier d'une semaine sur la question du diagnostic de quartiers, en partenariat avec un expert de l'EPFL et le Service d'urbanisme, à Ouagadougou à fin novembre.
- Hautes écoles lausannoises : prise de contacts en vue de développer les collaborations avec les Hautes écoles lausannoises : UNIL, EPFL, IDHEAP, EHL, ECAL, IMD ; développement de projets de communication et de valorisation des Hautes écoles et de la Ville comme centre de formation et de recherche ; définition de quelques projets concrets de collaboration : documentation de présentation, accueil de délégations, accueil des étudiants et des professeurs notamment.
- Relations avec la République Populaire de Chine : organisation et suivi de visites de villes et régions chinoises, rencontres avec les autorités locales ainsi que diverses organisation de la région (Hautes écoles, Beaulieu), échanges d'informations concernant les politiques de la ville et ses réseaux internationaux (IFGRA et UMVO).

## PÔLE COMMUNICATION

### info presse

En relation étroite avec les journalistes locaux, info presse a poursuivi sa mission de faire connaître et promouvoir les décisions et positions de la Municipalité. Avec de nombreux communiqués de presse, le développement des actualités municipales et la diversification de ses formes de communication, l'activité de l'unité est restée dans la tendance de l'année précédente. Plusieurs points de presse et conférences de presse ont été organisés sur les sujets intéressant particulièrement les médias.

### Métamorphose

L'année a été marquée par l'avancement du projet Métamorphose, le programme-phare de cette législature, en particulier avec le concours de projets et d'idées du stade de football aux Prés-de-Vidy, la réalisation des documents directeurs pour l'aménagement des Plaines-du-Loup, ainsi que des actions participatives autour de la question de l'écoquartier. Ces actions ont donné lieu à un accompagnement important de la part des collaborateurs en charge de la communication.

### Les projets culturels

2011 a été marquée par plusieurs projets et faits marquants dans l'actualité culturelle lausannoise. Parmi les grands projets, on notera la poursuite de l'étude du projet de pôle muséal sur le site de la Halle CFF de la gare de Lausanne. Les activités culturelles des principales institutions lausannoises ont aussi demandé un travail d'accompagnement sur le plan de la communication.

### Site internet

Info presse a intensifié sa collaboration avec info web, notamment pour la refonte de rubriques sur le site **www.lausanne.ch** et la mise en ligne des communiqués et dossiers de presse, ainsi que la création d'accroches et le soutien aux services pour la création de pages ad hoc. L'espace dédié aux décisions municipales a été étendu et développé. Il joue désormais un rôle de plaque tournante pour la mise à disposition des actualités de la Ville aux intéressés, sur le site internet ou sur les applications mobiles développées en parallèle.

### Communication interne

Dans le domaine de la communication interne, infopresse, infoweb et sept collaborateurs délégués des directions ont poursuivi la publication du journal interne sur intranet *La Ville en ligne*.

info presse a également édité, en collaboration avec le Service de la culture, deux publications culturelles à l'intention des Lausannois et des hôtes de passage : *Les Musées lausannois*, et la brochure *infos expos*.

### info cité

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

Les activités d'accueil à info cité Palud et Chauderon ainsi que l'accueil téléphonique jouent leur rôle d'orientation et d'information des usagers, avec une fréquentation stable par rapport aux années précédentes.

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

Quatre séances d'accueil des nouveaux habitants ont été organisées durant l'année, avec 150 à 180 personnes accueillies à chaque soirée. Des balades à pied, à vélo et en bus ont été proposées aux nouveaux habitants pour découvrir la ville. Plusieurs publications ont été rééditées, et notamment la brochure *Allons-y*, et le *Petit calendrier des fêtes 2011*.

### info web

#### Internet

Le site officiel de la Ville constitue l'un des moyens de communication directs et essentiels des autorités auprès des citoyens. En 2011, les collaborateurs de l'unité ont reçu et finalisé au quotidien de nombreuses pages en provenance des services, où une centaine de contributeurs, formés à l'interne, les conçoivent directement.

L'interface graphique du portail a continué à évoluer afin d'améliorer l'ergonomie générale du site et de garantir un affichage optimal sur les écrans contemporains à définition élevée. Plus léger et élégant, le site a également gagné en accessibilité sur les supports mobiles de type iPhone. S'agissant de la mise en valeur du contenu, info web a poursuivi les refontes de rubriques en vue d'améliorer leur attractivité tout en simplifiant autant que possible l'accès à l'information.

Le travail de référencement continu a été poursuivi pour assurer que les contenus du site internet bénéficient d'une bonne visibilité dans les résultats des moteurs de recherche. En effet, on observe aujourd'hui que plus de 70% des visiteurs arrivent sur le site après avoir effectué préalablement une recherche sur Google qui, force est de constater, constitue le plus important vecteur de trafic. Grâce à une optimisation permanente du site ainsi qu'une actualisation soutenue et régulière des contenus, la fréquentation du site a vu sa progression continuer à augmenter en 2011.

Enfin, encouragée par l'essor fulgurant de l'iPhone et de l'iPad, l'unité a publié de nouvelles mises à jour de l'application «Lausanne», disponible gratuitement sur l'App Store d'Apple depuis juillet 2009. Ce service peut s'avérer un outil fort utile pour les utilisateurs qui s'intéressent à la vie lausannoise, dans la mesure où elle présente les nombreuses possibilités de divertissement en ville, l'actualité politique communale, et des informations détaillées sur les chantiers en cours. Depuis sa sortie, l'application a été téléchargée plus de 20'000 fois et les consultations quotidiennes sont en augmentation.

#### Intranet

L'intranet confirme sa place comme vecteur principal d'information et de communication interne, les consultations totales étant en augmentation. Outre le développement de l'offre de contenu, l'intranet a poursuivi l'accompagnement de la communication de grands projets transversaux internes tels Equitas, l'Aménagement du temps de travail, et le Plan de mobilité.

L'intranet héberge des applications développées au sein de l'unité info web. La mise à jour de l'infrastructure serveur a nécessité de reprendre un certain nombre d'entre elles afin d'en assurer le bon fonctionnement.

## SERVICE D'ORGANISATION ET D'INFORMATIQUE (SOI)

### PRINCIPALES TÂCHES DU SERVICE

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

- faciliter l'exécution de ses missions et son fonctionnement ;
- promouvoir une politique globale des technologies de l'information dans l'administration communale par la mise en place et la gestion d'une infrastructure commune, la définition de standards, le développement de projets coordonnés, en assurant la maîtrise des technologies et des coûts ;
- fournir aux usagers internes des outils de travail et de communication efficaces, en assurant une évolution à long terme des technologies de l'information et en rentabilisant les investissements (équipements techniques et solutions logicielles) ;

- mettre à disposition des utilisateurs internes et externes des prestations en ligne offertes via la cyberadministration ;
- accompagner les services lors de la définition et la révision de leurs processus de travail en y intégrant notamment les prestations offertes via la cyberadministration ;
- soutenir les processus de décision et fournir les éléments de statistiques issus des données du système d'information communal, corrélées au besoin avec les données d'autres sources publiques ou étatiques ;
- administrer les bases de données et en assurer la mise à jour, la disponibilité ainsi que la cohérence.

## EFFECTIF DU PERSONNEL

### Plan des postes

	1 <sup>er</sup> janvier		31 décembre	
	ept alloués	ept affectés	ept alloués	ept affectés
Total service	73.05	nd	73.05	nd

nd : non disponible avant rapport de gestion 2012

Les chiffres en italique ne proviennent pas de PeopleSoft mais du service, ce dernier ayant eu du retard dans la mise à jour des données Postes en 2011.

### Variation en ept alloués

	du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011
Total service	0.00

### Personnel fixe

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

	1 <sup>er</sup> janvier		31 décembre	
	n	ept	n	ept
Total service	76	73.05	75	72.05

### Apprenti-e-s

	1 <sup>er</sup> janvier	31 décembre
	n	n
Total service	8	10

### Mouvements du personnel, excepté transfert inter-services

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

	du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011	
	fin(s) d'emploi	embauches
Nombre de mouvement(s)	2	1

### Motifs des fins d'emploi

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Décès	
Démission	
Retraite	1
Fin de contrat	
Invalité	
Licenciement	
Suppression de poste	1
Total service	2

Une unité d'assistance à l'optimisation des processus administratifs a été créée sans augmentation d'effectif. Placée sous la direction du chargé des relations clientèle, ce centre de compétences propose son assistance en matière de processus de travail, de business intelligence, de conservation et de dématérialisation de documents, afin d'assurer l'accompagnement au changement induit par la rationalisation des processus et l'introduction de la cyberadministration.

Par ailleurs, la forte demande de mise en œuvre de sites collaboratifs a nécessité un réalignement des activités de la Section études & applications. Ainsi, la Section ECM (Enterprise Content Management) a été supprimée et le personnel qui en faisait partie a été repris par la Section études & applications, au sein d'un groupe dénommé Développements de la plateforme collaborative, ceci notamment en relation avec l'extension des sites Share-Point.

## COMMISSIONS, REPRÉSENTATIONS ET GROUPES DE TRAVAIL

Le Comité de pilotage de l'informatique (COPILINF) s'est réuni à trois reprises en 2011. Suite à la réorganisation des directions en début de législature, la réunion d'été a été supprimée et la réunion de décembre a permis de faire un bilan de l'évolution de l'informatique communale au cours de la législature 2006-2011 et d'esquisser les axes stratégiques pour la suivante. Suite à la démission du chef de service fin novembre 2011, le Schéma directeur informatique 2011-2016 sera élaboré par son successeur.

Le SOI a organisé douze réunions de Pilotage informatique de direction (PID) avec les directeurs et les chefs de services. Ces PID permettent une bonne gouvernance informatique, une coordination des projets au sein des directions et la détection précoce des besoins informatiques. En raison de la réorganisation des directions intervenue en 2011, ces réunions ont été suspendues durant le deuxième semestre. Elles reprendront début 2012. À ces PID s'ajoutent des réunions régulières de coordination informatique entre le SOI, les SIL et la société Neo Technologies sur les projets SAP des Services industriels, et leur intégration avec le système d'information communal.

Le SOI a activement participé à des séances de coordination avec la Direction des systèmes d'information de l'Etat de Vaud, notamment dans le comité de direction du système de gestion d'enseignement (le Canton a repris la solution lausannoise développée autour de LAGAPES), et de l'appel d'offres conjoint Canton-Commune pour le remplacement de la centrale d'engagement de la police. Le SOI a également participé au « Groupe des villes » de la Conférence suisse de l'informatique, en particulier en apportant le compte-rendu d'expériences sur le thème des réseaux sociaux dans l'administration publique.

Le SOI a collaboré au groupe de travail sur les métiers de l'informatique avec le SPeL (groupe Equitas), notamment par la mise en place d'une procédure de qualification basée sur le CIGREF des métiers de l'informatique pour l'ensemble du personnel informatique de l'administration communale.

La Commission consultative d'informatique s'est réunie une fois en 2011. Elle a examiné la situation des grands projets informatiques en cours de réalisation, notamment

l'évolution de la mise en œuvre de la cyberadministration et, dans ce cadre, le mode de prise en compte de l'avis des usagers.

Le SOI a en outre participé aux travaux :

- d'e-CH (organe de normalisation de la cyberadministration en Suisse, créée à l'initiative de la Confédération);
- de la CSI (Conférence suisse sur l'informatique) et de sa section latine;
- du GRI (Groupement romand de l'informatique);
- du PAIR (Partenariat des achats informatiques romands);
- du CLUSIS (Association suisse de la sécurité informatique);
- du Groupement des utilisateurs du logiciel *Topobase*;
- du groupement des utilisateurs *CISCO*;
- du Consortium Télécoms, regroupant les grandes administrations publiques vaudoises et genevoises.

## ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

40 ans du SOI: le service a marqué les quarante ans de son existence par une journée « portes ouvertes » au cours de laquelle l'ensemble de ses activités a été présenté à la Municipalité et aux invités choisis parmi le personnel de l'administration communale et les membres du Conseil communal en contact régulier avec le SOI.

Ouverture officielle des premières prestations de cyberadministration pour tous les usagers de la commune ([my.lausanne.ch](http://my.lausanne.ch)). Les premières prestations touchent le domaine des services industriels. Mentionnons l'annonce d'emménagement ou de déménagement, l'accès à l'historique de consommation et aux copies de factures.

Dans la foulée de l'ouverture des services en ligne, mise en œuvre du système d'authentification transversal basé sur un concept innovant d'auto-enregistrement puis de légitimation sectoriel. D'autres prestations pour d'autres services (assainissement, social, contrôle des habitants) sont actuellement en cours de réalisation et viendront compléter les prestations offertes par la cyberadministration communale.

Déménagement du SOI à Sévelin 46 en vue de libérer l'espace occupé à Chauderon 9, ce qui a permis au Service social, déjà présent dans le pôle administratif Chauderon-Flon, d'y installer de nouveaux collaborateurs suite aux changements de loi sur les prestations de chômage.

Démission du chef du SOI en novembre 2011.

## ACTIVITÉS EN 2011

### Secteur Echange

#### *Quartier Aide à la spécification des besoins*

Le chargé des relations clientèles a participé à la définition des besoins, des clauses contractuelles et des échéanciers d'une dizaine de nouveaux projets, notamment l'informatisation de l'unité santé et sécurité au travail.

#### *Quartier Soutien des entités externes*

Les clients principaux du SOI restent TRIDEL, l'Opéra de Lausanne, Néo Technologies SA, Lausanne Tourisme, l'Université Populaire de Lausanne, la CPCL et EOS Holding SA. Des tractations sont en cours avec l'Opéra de Lausanne pour étendre le périmètre des prestations

du SOI à la téléphonie sur le réseau informatique, ainsi qu'avec l'Orchestre de Chambre de Lausanne pour intégrer son informatique sur le réseau communal. Le SOI ne déploie aucune activité pour recruter de nouveaux clients. Seules les institutions publiques ou parapubliques subventionnées par la Ville de Lausanne et qui sollicitent le SOI sont prédestinées à devenir clientes, en échange de compensations financières tarifées en fonction du type de prestations demandées.

La Ville de Lancy est une utilisatrice du logiciel MUSERIS pour gérer ses collections patrimoniales numérisées. MUSERIS est propriété de la Ville de Lausanne. Les collections pour la Ville de Lancy seront hébergées par le SOI pour une utilisation à distance, là-aussi contre juste rémunération.

L'infrastructure SharePoint est mise à la disposition de la CPCL pour diriger les travaux de quatre conseils et commissions, dont certains membres sont externes à l'administration, en particulier le conseil d'administration et la commission de placement.

L'amélioration des processus gérant les travaux d'impression et de façonnage à la CADEV (Centrale d'achat de l'Etat de Vaud) se poursuit avec la standardisation des documents imprimés au travers de plateformes hors bureautique, la mise en place de la facturation des travaux d'impression de la CADEV aux services communaux utilisateurs de ces prestations, l'étude et la planification de la migration des infrastructures et des logiciels d'impression et, enfin, l'acquisition des logiciels constituant la pierre angulaire de l'« Output Management ».

Réalisation de plus de 6'000 photographies (prises de vue en studio) et numérisations (scans) pour les musées lausannois et le Fonds des arts plastiques. Participation à de nombreuses publications et expositions, en Suisse et en Europe. Collaboration avec la Fondation Aloïse pour le catalogue raisonné de l'artiste. Réalisation de divers travaux pour les services de la Ville.

#### *Quartier Téléphonie*

Plusieurs migrations de composants de l'écosystème de communication vont permettre une utilisation encore plus intégrée et plus performante. La rénovation des systèmes en place permet désormais de rendre disponible sur les postes de travail les nouveaux moyens de communications et de rapprocher ainsi ces infrastructures des pratiques en vigueur sur l'Internet. Cette évolution devrait se poursuivre en concurrence et en remplacement de la téléphonie classique.

#### *Quartier Sécurité*

La mise en service de la communication unifiée et l'extension de l'usage du réseau d'entreprise aux appareils de télémesure et de contrôle ont nécessité le renforcement de l'équipe Réseau. Ceci a pu être réalisé par la désignation d'un responsable des télécommunications, par transfert d'un chef de projet rattaché jusqu'ici à la section Études et applications, et d'un spécialiste télécoms issu du groupe Soutien, ceci dans le but d'améliorer la coordination dans le domaine de la téléphonie.

Les équipements de gestion du périmètre ont été modernisés autour d'un nombre limité de technologies et de machines, ce qui a permis non seulement de simplifier la gestion opérationnelle et administrative, mais aussi d'offrir une sécurité améliorée avec un réglage plus fin pour prendre en compte les besoins des différents groupes de personnes.

Le projet de gestion des identités, qui fait partie du portefeuille des projets liés à la cyberadministration, a démarré. La mise en production du portail myLausanne a ainsi été assortie à l'identification des clients des SIL qui se connectent à ce portail.

#### *Quartier Outils*

Mise en place d'outils techniques de gestion d'environnement d'infrastructures hébergeant les applications stratégiques de la Ville.

Mise en œuvre de plateformes d'analyse de données pour l'aide à la décision. Les outils permettent de produire des rapports, des indicateurs ou d'analyser les résultats de l'activité métier. Les premières réalisations concernent les ressources humaines, l'assainissement et le Contrôle des habitants.

### **Secteur Opérationnel**

#### *Quartier Personnes morales et physiques*

*Contrôle des habitants*: la version 1 de l'application de gestion, incluant un volet de gestion par processus (BPM), est officiellement terminée. Les évolutions suivantes seront intégrées dans le cadre d'une version 2.

Le lien entre habitants et logements a pu commencer à être tissé. Un appel aux régies pour obtenir leur état locatif a permis d'accélérer la mise à jour du registre des bâtiments et des logements, préalable indispensable. En outre, le système d'appariement des habitants sur base de ces états locatifs va permettre une saisie assistée et partiellement automatique.

*Personnel communal*: en collaboration avec le Service du personnel, le SOI a mis en œuvre avec succès le processus de gestion des postes. Ainsi, les collaborateurs et collaboratrices sont désormais associé-e-s au poste occupé.

*Gestion des Suisses de l'étranger*: acquisition d'une solution développée par l'Etat de Genève. Les conditions très favorables de la Conférence suisse de l'informatique ont été appliquées. Ainsi, la gestion à base d'un fichier excel sera remplacée par une application dédiée davantage sécurisée. En outre, l'application est conçue pour permettre l'interconnexion avec la solution de eVoting du Canton de Genève, si le Grand Conseil devait accepter le vote par internet des Suisses de l'étranger.

#### *Quartier Gestion du territoire*

L'équipe de géomatique s'étoffe pour renforcer le support aux utilisateurs. Les plateformes de CAO/DAO/SIG s'étoffent et évoluent. Le passage de ces solutions à des architectures de processeurs plus évolués, dits à 64 bits d'adressage, est obligatoire à terme, particulièrement pour le logiciel Topobase qui est indispensable au Service de la coordination et du cadastre. Cette évolution conduit le SOI à spécialiser un collaborateur pour le support sur ces plateformes. Il y aura ainsi une redondance de compétences pour assurer la continuité de service en faveur des 300 utilisateurs CAO/DAO/SIG.

L'application Sisol a été complétée pour permettre la reprise de la gestion des réseaux de traction des tl.

Il a été procédé à une analyse géo-spatiale pour l'identification des bâtiments soumis à l'ordonnance fédérale sur la protection contre le rayonnement non ionisant.

Interface SAP-SISOL : transfert des consommations du chauffage à distance permettant d'établir des calculs thermodynamiques de réseau.

#### *Quartier Prestations sociales*

Le système de gestion des dossiers sociaux a été migré sur la nouvelle version de SharePoint.

Un projet de cyberadministration a été présenté et accepté au COPILINF, en collaboration avec le SOI et DevCom.

#### *Quartier Logistique*

En réponse à la sollicitation du Service des routes et de la mobilité, lequel a formalisé le processus de vente de biens communaux usagés, le SOI a mis en place une plateforme d'enchères basée sur le logiciel SharePoint.

Une solution SharePoint pour la gestion des contrats a été mise en œuvre. Une gestion simplifiée pour des vignobles permet d'attendre la reprise du stock par le Service des achats et logistique Ville.

#### *Quartier Outils*

Les outils de «Business Intelligence» ont été mis en œuvre pour faciliter la prise de décisions par les autorités. Le projet EQUITAS a ainsi été soutenu par EquiCUBE, un système d'information multidimensionnel d'analyse et de simulation des salaires, des métiers, des événements de carrière et des absences, alors qu'un système d'aide à la décision pour la politique du logement et le développement durable est en place.

L'outil d'automatisation et d'ordonnement est passé avec succès en version 5.0. Il pilote à ce jour 720 jobs définis et s'exécutant près de 3'600 fois par jour sur 80 serveurs.

Poursuite de la mise à disposition de nos clients des outils dont ils ont besoin pour leurs activités et en adéquation avec les standards de la Ville.

Des outils pour supporter la description des processus des services ont été installés dans le cadre de la préparation au programme d'optimisation. Il sera possible pour les services de modéliser et de documenter leurs processus métier et de publier l'information à destination de leurs collaborateurs.

#### *Quartier Poste de travail*

Fin du déploiement de plus de 4'000 postes de travail, dans le cadre du Projet Start2 de renouvellement du parc micro-informatique.

Mise sur pied de différentes formations spécifiques telles que SharePoint, Windows 7, OCS.

Poursuite de l'exploitation d'une infrastructure industrialisée de distribution des logiciels.

### **Secteur Ressources**

#### *Quartier Ressources humaines*

Renforcement de l'équipe Serveurs d'entreprise par intégration de compétences dans les domaines des bases de données et de la gestion de personnel. Intégration réussie du groupe Éditique, en synergie avec le groupe Production.

Rattachement de l'atelier de numérisation au sein de la section exploitation.

### **Secteur Infrastructures**

#### *Quartier Serveurs d'entreprise*

Mise en place d'une gestion centralisée des mises à jour des correctifs de sécurité sur les systèmes d'exploitation Windows.

Consolidation de la plateforme de virtualisation des serveurs.

Mise en place d'une solution de récupération des serveurs physiques.

Poursuite de la mise en œuvre d'environnements de production Open Source Server basés sur les standards OpenSource.

#### Quartier Stockage

Répondre aux besoins des applications et des utilisateurs Ville, par la gestion de la capacité des volumes de stockage, en adéquation avec le rapport ILM. Poursuite de la mise en place de la redondance entre les sites de Chauderon 9 et Pierre-de-Plan afin de garantir une disponibilité élevée des services informatiques en cas de problèmes générant des interruptions.

Prévoir l'évolution de l'infrastructure de virtualisation du stockage pour répondre aux besoins de fiabilité.

#### Quartier Réseau et télécommunications

L'extension du réseau RECOLTE se poursuit, en exploitant différentes technologies : déploiement des fibres optiques, renforcement des sécurités, connexion de nouveaux sites, mise en œuvre des réseaux sans-fil dans les bâtiments administratifs et scolaires. Le réseau RECOLTE s'affirme désormais comme le moyen de transport principal des flux de données informatisées (signaux techniques, données informatiques standards, voix, vidéos, etc.). Du point de vue technologique, l'évolution du cœur de réseau s'inscrit dans une perspective similaire et une convergence annoncée entre les serveurs et le réseau nécessitera une révision de l'architecture du cœur.

La collaboration avec le Service multimédia a permis de consolider l'utilisation du télé-réseau pour la connexion des sites secondaires. La plupart des lignes louées auprès des opérateurs externes devraient pouvoir être remplacées par l'utilisation du télé-réseau.

#### Quartier Monitoring

Collaboration avec la section Sécurité Monitoring afin de déterminer les principes de contrôle des différents secteurs de l'infrastructure.

Les outils de supervision ont été améliorés pour fournir une vision et une surveillance complète de l'ensemble du système informatique. La mise en œuvre d'un outil de supervision des postes de travail s'est poursuivi, lequel fournit des tableaux de bords permettant de faciliter les tâches de gestion et de suivi des licences, d'améliorer les prises en charges et les diagnostics d'incidents et de fournir des indicateurs de sécurité des postes de travail.

Cette année, 8'912 incidents reportés sur le système d'information communal ont été enregistrés et résolus, soit une augmentation de 7% par rapport à 2010. Cette augmentation temporaire s'explique par l'introduction des changements de postes de travail (projet START II). Par ailleurs, 9'541 demandes de modifications touchant aux droits des utilisateurs, au paramétrage d'installations, à l'achat et à la configuration de matériel ont été traitées, ce qui représente une augmentation de 10,6%. Cette augmentation s'explique par les changements induits par la réorganisation de l'administration pour la législature 2011-2016.

Les outils de diagnostic et de prise de contrôle à distance implantés au niveau des postes de travail nouvellement remplacés ont permis d'accroître l'efficacité du groupe Soutien et il est désormais possible d'envisager une nouvelle répartition des tâches entre les correspondants

micro-informatiques, rattachés aux services, et le groupe de Soutien/Helpdesk du SOI. Cette évolution est actuellement en cours.

#### Quartier Environnement technique

Création d'environnements techniques pour accueillir de nouvelles applications métiers.

Mise à jour et transfert du socle technique des applications métier sous environnement Open Source.

## SERVICE JURIDIQUE

### PRINCIPALES TÂCHES DU SERVICE

#### Conseil juridique

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

#### Commission de police

- amendes de compétence municipale, y compris pour les infractions à la circulation et au stationnement sur fonds privés ;
- conversion des amendes en arrêts.

#### Assurances choses et patrimoine

- couverture d'assurance en cas de sinistre touchant les choses et le patrimoine, lorsque cela est obligatoire ou lorsque l'auto-assurance n'est pas rentable ;
- gestion centralisée du portefeuille d'assurances et des sinistres.

## EFFECTIF DU PERSONNEL

### Plan des postes

	1 <sup>er</sup> janvier		31 décembre	
	ept alloués	ept affectés	ept alloués	ept affectés
	15.00	nd		
Assurances choses et patrimoine			2.00	nd
Commission de police			11.00	nd
Conseil juridique			2.00	nd
Total service	15.00	nd	15.00	nd

nd : non disponible avant rapport de gestion 2012

## Variation en ept alloués

	du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011
Total service	0.00

## Personnel fixe

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Unité administrative	1 <sup>er</sup> janvier		31 décembre	
	n	ept	n	ept
	15	14.90		
Assurances choses et patrimoine			2	2.00
Commission de police			10	9.90
Conseil juridique			2	2.00
Total service	15	14.90	14	13.90

## Apprenti-e-s

	1 <sup>er</sup> janvier	31 décembre
Total service	0	0

## Mouvements du personnel, excepté transfert inter-services

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

	du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011	
	fin(s) d'emploi	embauches
Nombre de mouvement(s)	2	1

## Motifs des fins d'emploi

(sans apprenti-e-s ni aspirant-e-s)

Décès	
Démission	2
Retraite	
Fin de contrat	
Invalidité	
Licenciement	
Suppression de poste	
Total service	2

## CONSEIL JURIDIQUE

### Contrats

- Conditions générales pour la commission d'achat de la Commune ;
- dénonciation partielle d'un contrat de services pour horodateurs en raison de l'incapacité du fournisseur d'adapter son produit à l'évolution technologique ;
- contrat d'entreprise inexécution ou exécution imparfaite ;
- conditions d'utilisation de l'église de St-François ;
- possibilité pour le délégué à la police des chiens de donner des cours ;
- contrat d'entreprise avec la correctrice des bulletins du Conseil communal.

### Divers

- Campement de Roms sur la voie publique, mesures d'évacuation ;

- prise en charge des coûts d'intervention de la police lors de la fête Beaulieu New Year pour le réveillon du 31 décembre 2007.

## Personnes morales

Statuts de l'association de la Fête de la Musique.

## Personnel

- Assistance juridique d'une personne victime d'une agression dans l'exercice de ses fonctions ;
- mise au bénéfice d'une retraite anticipée, protection de la bonne foi ;
- nomination provisoire et licenciement ;
- licenciement pour fin du droit au traitement pendant la période de nomination provisoire ;
- licenciement pour fin du droit au traitement ;
- licenciement pour justes motifs en raison d'une violation du secret de fonction ;
- licenciement pour justes motifs pour actes d'ordre sexuel avec des enfants ;
- licenciement pour justes motifs pour vol ;
- licenciement pour justes motifs et suspension pour manipulation inadéquate d'une arme de service ;
- licenciement pour justes motifs (incapacité) ;
- licenciement pour suppression de poste ;
- restructuration et déclassement ;
- suppression d'un contrat de droit privé pour un poste limité dans le temps ;
- harcèlement sexuel, licenciement pour fin du droit au traitement ;
- licenciement pour harcèlement sexuel ;
- accident de travail et suites.

## Procédés de réclame

Concept d'affichage 2011.

## Règlements

- Dispositions réglementaires sur les établissements et les manifestations ;
- règlement concernant la contribution aux équipements communautaires.

## Responsabilité civile

- Dommages créés au voisin par des racines d'arbres ;
- dédommagements aux voisins pour les nuisances dues à un chantier.

## Taxes

Calcul de la taxe d'évacuation pour un bâtiment reconstruit après s'être effondré.

## Recours

### Municipalité

- Aide individuelle au logement (2) ;
- supplément de loyer pour logements subventionnés ;
- résiliation de bail d'appartement subventionné ;
- sous-occupation de logement subventionné ;
- résiliation de bail d'appartement subventionné ;
- retrait d'autorisation d'amarrage ;
- refus d'affichage sur filet d'échafaudage.

#### *Commission communale*

- Emolument d'évaluation d'un chien ;
- finance d'empiétement sur le domaine public ;
- impôt sur les divertissements (2) ;
- remise d'impôts ;
- taxe déchets (3) ;
- taxe d'évacuation des eaux usées et eaux claires (4) ;
- taxe police des constructions (1) ;
- taxe de raccordement au réseau d'eau (2) ;
- taxe fourrière (2) ;
- emolument pour enseigne ;
- taxe d'occupation du Port de Vidy.

#### *Tribunal des prud'hommes*

Indemnité pour sous-classement.

#### *Tribunal cantonal Cour de droit administratif et public*

- Refus de renouveler une autorisation d'accueil familial de jour ;
- consultation des descriptions de postes en vertu de la Linfo ;
- procédés de réclame mobiles ;
- taxe pour les déchets des entreprises ;
- licenciement pour justes motifs ;
- licenciement pour suppression de poste ;
- refus de modifier un extrait du JEP (2) ;
- refus d'une autorisation pour la fête foraine de printemps ;
- tarif de l'APEMS.

#### *Tribunal cantonal Cour d'appel pénale*

Recours contre une décision du Tribunal d'arrondissement libérant une personne dénoncée pour affichage sauvage.

#### *Tribunal cantonal des assurances*

Remboursement des indemnités de perte de gains pour instructeurs de la protection civile.

#### *Tribunal Fédéral*

Licenciement, violation de l'autonomie communale (2).

### **COMMISSION DE POLICE**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, d'importants changements sont intervenus dans le fonctionnement de la Commission de police, en raison de l'entrée en vigueur du nouveau Code de procédure pénale, qui a introduit un plus grand formalisme qui n'est pas sans effet sur le quotidien et qui a quelque peu compliqué la procédure.

En outre, il incombe désormais à la commission de police de rendre les décisions de conversion des amendes impayées en arrêts, tâche qui était jusque là du ressort du juge d'application des peines. Un certain retard a été pris en raison des adaptations nécessaires du système informatique, mais la situation devrait se normaliser en 2012. En 2011, le nombre de sentences rendues est à la baisse, puisque ce sont 62'283 dénonciations (52'185 sur le domaine public et 10'098 sur le domaine privé) qui ont été traitées, contre 90'712 dénonciations (80'672 sur le domaine public et 10'040 sur le domaine privé) en 2010. Les montants encaissés sont eux aussi en baisse, puisque ils ont passé de 8'985'162 francs (7'574'303

francs pour le domaine public et 1'410'859 francs pour le domaine privé) en 2010, à 8'366'218 francs (6'965'725 francs pour le domaine public et 1'400'493 francs) pour le domaine privé) en 2011.

### **ASSURANCES CHOSES ET PATRIMOINE**

*Véhicules à moteur* : le nombre de cas est quasi identique à celui de l'année 2010 avec 336 cas, contre 346 en 2011. Concernant les coûts restant à charge de la Ville après déduction des prestations d'assureurs et/ou de tiers responsables, l'exercice 2011 s'est soldé par une baisse d'environ 12% pour les risques RC (25'631 francs, contre 29'100 francs en 2010), et d'environ 2.5% pour les risques casco (195'437 francs, contre 200'327 francs en 2010).

*Autres risques* (incendie et éléments naturels, dégâts d'eau bâtiments, dommages à la propriété, matériels informatiques et installations techniques, musées, expositions, responsabilité civile, dégâts imputables au réseau de distribution d'eau, chantiers, etc.) : tant le nombre de sinistres (300, contre 323 en 2010) que les préjudices (1'255'371 francs, contre 1'412'560 francs en 2010) ont régressé de 7% environ, respectivement de 11%.