



Rapport de la commission N° 34

**Chargée de l'examen préalable du postulat de Mme Romane BENVENUTI –
« Semaine de 4 jours : un projet pilote pour travailler moins et vivre mieux »**

Présidence :	Paulraj KANTHIA (Libéral-Radical)
Membres présents :	Marlène BERARD (Libéral-Radical) ; Jean-Claude SEILER (Libéral-Radical) ; Audrey PETOUD (Socialiste) ; Sarah NEUMANN (Socialiste) ; Samuel DE VARGAS (Socialiste) ; Derya ÇELIK (Socialiste) ; Ilias PANCHARD, (remp. Olivier Thorens, Les Verts) ; Romane BENVENUTI (Les Verts) ; Oleg GAFNER (remp. Maurane Vouga, Les Verts) ; Manon ZECCA (Ensemble à Gauche) ; Valentin CHRISTE (remp. Patrizia Deborah Mori, UDC) ; Virginie CAVALLI (Vert'libéraux)
Membres excusés :	-
Secrétaire :	Kelly HARRISON
Lieu :	Salle des commissions, Hôtel de Ville, Pl. Palud 2
Date :	11 septembre 2023
Début et fin de la séance :	17h30 – 19h00
Municipale concernée :	Mme Florence GERMOND, directrice Finances et mobilité
Représentée par :	Mme Vesna STANIMIROVIC, cheffe de service du personnel

Le président ouvre la séance à 17h30. Il remercie les membres présents et les remplaçants désignés, explique le déroulement de la séance et donne la parole à la postulante afin qu'elle présente son initiative.

La postulante explique qu'elle a déposé son postulat après avoir pris connaissance d'entreprises et d'administrations ayant expérimenté une semaine de quatre jours. Ses études en sciences sociales l'ont sensibilisée aux avantages environnementaux et sociaux de cette pratique. Un sondage auprès de la population suisse en emploi révèle un désir de réduction du temps de travail. Son postulat propose un projet pilote d'une semaine de quatre jours pour les employé·e·s de l'administration lausannoise, motivé par des raisons écologiques (réduction des émissions, ralentissement de la consommation), féministes (promotion d'une répartition équitable du travail domestique) et de santé (réduction du stress et du burnout). Deux études, en Islande et au Royaume-Uni, ont montré des effets positifs, notamment une productivité équivalente, moins de stress à la maison, plus de temps en famille et une meilleure répartition des tâches domestiques. Le postulat suggère également d'étudier les impacts sur la santé et le bien-être au travail, ainsi que d'autres formes de réduction du temps de travail, comme la diminution des heures quotidiennes.



La discussion générale est ensuite ouverte :

Une commissaire suggère une diminution plus importante du temps de travail, proposant 32 heures par semaine pour un 100%, afin de favoriser la conciliation vie privée-familiale et de répondre à la crise climatique par une réduction de la production. Elle insiste également sur la nécessité d'au moins cinq semaines de vacances par an.

Une commissaire fait remarquer que certaines entreprises proposent une semaine de quatre jours en faisant travailler leurs employé·e·s 10,5 heures par jour.

Un commissaire comprend les aspects santé et équilibre travail-vie privée, mais doute de la réduction générale du temps de travail. Il souligne les difficultés pratiques, en particulier pour des professions comme la police, où la productivité est mesurée en heures travaillées. Il critique l'argument écologique sans fondement et considère l'approche féministe comme intrusive dans la vie privée. Il conteste la pertinence d'un exemple de PME informatique, soulignant la diversité des métiers à Lausanne et les risques d'inégalité et de frustration.

Une commissaire trouve le postulat avec des aspects intéressants et d'autres moins. Elle questionne si la réduction du taux d'activité s'accompagne d'une diminution de salaire. Elle soulève des préoccupations sur l'équité pour ceux déjà à temps partiel. Elle estime que les choix personnels de travail et de vie ne relèvent pas de la responsabilité de la Ville. De plus, le postulat ne clarifie pas la gestion de la masse de travail annuelle.

Une autre commissaire estime que la proposition d'une semaine de quatre jours est insuffisante et peu pragmatique. Elle préconise une approche plus proactive axée sur la flexibilité horaire, la modernisation du travail, et une politique de télétravail. Son groupe ne soutient pas le postulat, soulignant le besoin de revaloriser les salaires dans les métiers essentiels à la transition énergétique et critiquant l'absence de réflexions approfondies sur le sujet.

Une commissaire suggère que les innovations sociales commencent souvent dans le secteur public, encourageant la Ville à expérimenter des modèles de vie moins centrés sur le travail rémunéré. Elle soulève des questions sur l'équité, le modèle de rémunération proposé (80% avec une réduction de 20%), et demande des détails sur la mise en œuvre du projet à la représentante de la Municipalité.

La représentante de la Municipalité souligne que la politique RH de la Ville vise l'équilibre entre vie privée et professionnelle. Elle mentionne que le temps plein équivaut à 40 heures de travail, avec des horaires flexibles et du télétravail réglementés depuis cette année. Les nouveaux parents peuvent réduire leur temps de travail de 20% pendant les 12 mois suivant la naissance d'un enfant. Elle n'émet pas d'avis sur un projet pilote actuellement, mais est ouverte à la réflexion, notant la complexité potentielle de sa mise en œuvre.

La postulante répond à une commissaire sur la flexibilisation des horaires, précisant que son postulat explore d'autres formes de réduction du temps de travail par jour. Elle évoque des études montrant que la réduction du temps de travail favorise la rétention du personnel. Elle soutient l'idée que la Ville doit être un modèle pour le secteur privé en termes de productivité et d'impact sur le climat. Pour l'équité, elle souhaite que le projet s'applique à toute l'administration, mais propose un test initial sur un petit groupe. Concernant les salaires, elle envisage de maintenir le même salaire pour un taux réduit, laissant les détails à la discrétion de la Municipalité. Elle n'insiste pas sur un salaire à 100% pour un taux de travail de 80%, laissant cela dépendre des secteurs et des offres de prestations.



Un commissaire souligne qu'il trouve la modalité concernant le salaire délibérément floue. Il estime qu'une conservation du salaire avec une diminution du taux d'activité entraînerait une augmentation substantielle du salaire, tandis qu'une imposition d'une baisse du taux d'activité signifierait une diminution de la rémunération. Il s'inquiète de la fidélisation des employés avec cette proposition. De plus, il note l'absence de réponse concernant les secteurs difficiles à recruter, tels que la police ou l'accueil de jour de la petite enfance, et demande où trouver le personnel nécessaire, étant déjà un défi actuel.

Une commissaire rejette l'idée d'inégalité interne dans une phase pilote, affirmant que la mesure pourrait réduire les inégalités existantes et résoudre les problèmes de recrutement. Elle estime que tous les services pourraient bénéficier de la mesure, soulignant que maintenir le salaire à 100% pour un taux de travail de 80% n'est pas flou. Elle considère qu'une semaine de quatre jours pourrait également servir d'argument de recrutement malgré une dotation potentiellement inférieure dans certains secteurs.

Un commissaire affirme que le postulat n'est pas la seule mesure pour les 10 prochaines années, mais qu'il est complémentaire à d'autres actions. Il suggère que la Municipalité pourrait envisager un volontariat ou un échantillonnage. Il défend la nécessité d'étudier des aspects spécifiques à Lausanne, encourageant une approche flexible. Il soulève des préoccupations similaires à celles du projet pilote sur le revenu de base inconditionnel, demandant des éclaircissements à ce sujet.

Un commissaire doute que la semaine de quatre jours améliorerait le bien-être des employé·e·s si la charge de travail reste la même. Il propose d'examiner le bilan de la semaine de travail de 35 heures en France et souligne la possibilité de candidat·e·s au bénévolat avec un taux de travail de 80%. Il exprime des doutes quant à l'impact positif sur la santé en travaillant 10 heures par jour sur quatre jours.

Un commissaire suggère un appel aux volontaires pour tester la mesure, débutant avec un petit groupe et s'élargissant progressivement. Il estime que la semaine de quatre jours pourrait être attrayante pour divers corps de métier, minimisant les inégalités. Il rejette l'idée qu'une étude universitaire complète soit nécessaire pour soutenir le postulat.

Une commissaire questionne la responsabilité individuelle dans le débat, trouvant incohérent le postulat qui propose une réduction du temps de travail sans réduction salariale. Elle soutiendrait une approche offrant une souplesse sur le temps de travail.

Un commissaire souligne les implications financières, notant qu'un ajout de 20% à la masse salariale représente 100 millions de francs suisses, posant un défi étant donné le déficit actuel et la dette. Il interroge la faisabilité financière, remet en question l'argument écologique et exprime des doutes sur l'idée de contraindre les individus à des activités bénévoles. Enfin, il pourrait comprendre une diminution de la production liée à une réduction salariale et une diminution de la consommation.

Une commissaire soutient l'idée de maintenir les salaires et le niveau de vie en travaillant moins, citant des études montrant une meilleure efficacité avec des heures de travail réduites. Elle apprécie que le postulat propose de tester la mesure pour évaluer les aspects positifs et négatifs, faisant de la Ville un précurseur dans ce domaine.

Un commissaire souligne le dilemme entre réduire la masse totale de travail, entraînant une diminution des prestations, ou maintenir les prestations avec plus de personnel. Une commissaire a rappelé la distinction entre la productivité mesurée en tâches ou en heures,



soulignant que la semaine de quatre jours s'appliquerait principalement à l'économie des services. Il mentionne également l'attractivité actuelle de la Ville en tant qu'employeuse. En réponse à un commissaire, il suggère que dans une phase de test, une baisse de taux de travail sans diminution de salaire pourrait attirer plus de volontaires que si une baisse de rémunération est imposée.

La postulante termine en mentionnant une étude en Islande montrant que la productivité a été maintenue dans divers secteurs. Elle souligne la responsabilité de la Ville envers ses employé·e·s en matière de conditions de travail. Elle rappelle l'objectif de tester la mesure sur divers secteurs, sans viser une réduction généralisée du temps de travail à long terme.

La parole n'étant plus demandée, le Président soumet au vote la question du renvoi à la Municipalité pour examen et rapport. Le renvoi est accepté avec 8 oui, 5 non et 0 abstention.

Le président, constatant que l'objet a été traité, lève la séance à 18h35.

Conclusion(s) de la commission : le renvoi du postulat à la Municipalité pour examen et rapport est accepté avec 8 oui, 5 non et 0 abstention.

Lausanne, le 6 décembre 2023

Paulraj Kanthia, le rapporteur