

Interpellation

Malley : quelles mesures urgentes ? – Interpellation no 2

Madame la Municipale, Messieurs les Municipaux,

La presse s'est fait l'écho de graves problèmes quant aux conditions de travail des employé-e-s du Centre sportif de Malley (CSM). Une première interpellation à ce sujet a été déposée auprès de notre conseil le 24 février dernier. La Municipalité y a apporté une réponse en date du 3 mars.

Cependant, les réponses apportées et les récents développements ont suscité de nouvelles questions et nécessitent des compléments d'informations.

Nous souhaitons donc poser les questions complémentaires suivantes à la Municipalité :

Dans sa réponse à notre interpellation, la Municipalité informe avoir été mise au courant de la situation par lettre recommandée d'Unia le 4 février. J'avoue être surprise par cette réponse. M. Gilliéron est Vice-président du Conseil d'administration du CSM : la Municipalité est donc certainement informée des activités du CSM par son biais.

1. Est-ce que cela signifie, Monsieur Gilliéron que, malgré votre rôle de Vice-président, vous n'aviez jamais entendu parler auparavant des problèmes qui avaient cours, et notamment de santé des collaboratrices et des collaborateurs?
2. Quand est-ce que le Conseil d'administration at-il été informé de ces problèmes ? N'y a-t-il aucun événement ou aucun élément qui aurait permis au Conseil d'administration de se rendre compte de la présence de graves dysfonctionnements ?
3. Pourquoi notamment la mise en place d'un service d'accompagnement psychologique a-t-il tardé à être mis en place – le 19 février - alors que les problèmes avaient cours depuis de nombreux mois ?

Le Conseil d'administration a la responsabilité de diriger la bonne conduite de la société, mais a aussi un devoir de surveillance pour s'assurer que la loi – et notamment la loi sur le travail – est respectée et remédier à tout dysfonctionnement. C'est une responsabilité inscrite dans le Code des obligations. Le fait de siéger au Conseil d'administration implique également de poser des questions et d'être proactif dans cette tâche de surveillance.

Par ailleurs, les membres du Conseil d'administration ont pris connaissance des résultats de l'audit mené par Vicario début mai. Les grandes lignes ont été rendues publiques ~~la semaine dernière~~ *en juin* par la voie d'une conférence de presse et d'un communiqué de presse.

4. Les résultats détaillés de l'audit ont-ils maintenant été transmis au personnel et au syndicat ? Si non, quand est-il prévu de les leur transmettre ?
5. ~~Et pourquoi ce rapport n'est-il pas rendu public ?~~

28 personnes ont été auditionnées dans le cadre de cet audit.

6. Sans dévoiler le secret de la procédure, est-ce que l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs ont-ils pu être entendus ? Et notamment celles et ceux le plus atteints par la situation et les problèmes de management soulevés ?

Cet audit a été complété par un second audit du Contrôle des finances de la Ville de Lausanne (CFL), rendu public en juillet, qui met également en lumière des dysfonctionnements dans la gestion.

Et pour la suite ?

Le communiqué du 23 juin affirme que le Conseil d'administration a retenu plusieurs recommandations d'amélioration des conditions de travail proposées par l'audit. Il les liste.

7. Y a-t-il d'autres recommandations proposées par l'audit que le Conseil d'administration a décidé de ne pas retenir ? Si oui, lesquelles et pour quelles raisons ?

Le communiqué affirme également qu'une nouvelle répartition des tâches et des responsabilités entre la direction et le Conseil d'administration sera effectuée.

8. Quelle sera cette nouvelle répartition et, en substance, quelle gouvernance est imaginée afin que ces erreurs ne se répètent pas ?

À noter que le rapport de la CFL aborde également ce point en mentionnant notamment que « la gouvernance du CSM n'a pas toujours respecté ses propres règles ».

9. Qu'est-il prévu pour que de telles erreurs ne se reproduisent pas ?

Ce même rapport propose également un nouveau partage des rôles et des renforts dans plusieurs domaines. Visiblement, ces recommandations d'allouer des ressources supplémentaires ont été en parties écartées.

10. Pourquoi ces recommandations n'ont-elles pas toutes été retenues ?

11. Par ailleurs, de quelle manière ^{complémentaire} le Conseil d'administration compte-t-il ré-initier de manière constructive le dialogue avec les collaboratrices, les collaborateurs et le syndicat ? ~~Où en sont les discussions ?~~

12. Pour terminer, où en est le retour au travail des collaboratrices et des collaborateurs en arrêt maladie ? Quelles mesures le Conseil d'administration a-t-il prises ou compte-t-il prendre pour permettre ce retour dans de bonnes conditions, et d'éviter notamment de devoir côtoyer les personnes qu'ils ont, qu'elles ont dénoncées ?

Il s'agit ici en priorité de la santé des collaborateurs et des collaboratrices et de leur bien-être au travail. Pour rappel, cinq personnes étaient toujours en arrêt maladie en juin et deux ont démissionné en raison des problèmes survenus, sur la vingtaine de collaboratrices et collaborateurs que comptait le CSM à l'époque des faits.

Nous remercions d'avance la Municipalité pour sa réponse à ces questions.

Pour le groupe des Vert·e·s,
Johanna Monney

Prilly, le 31 août 2020

