



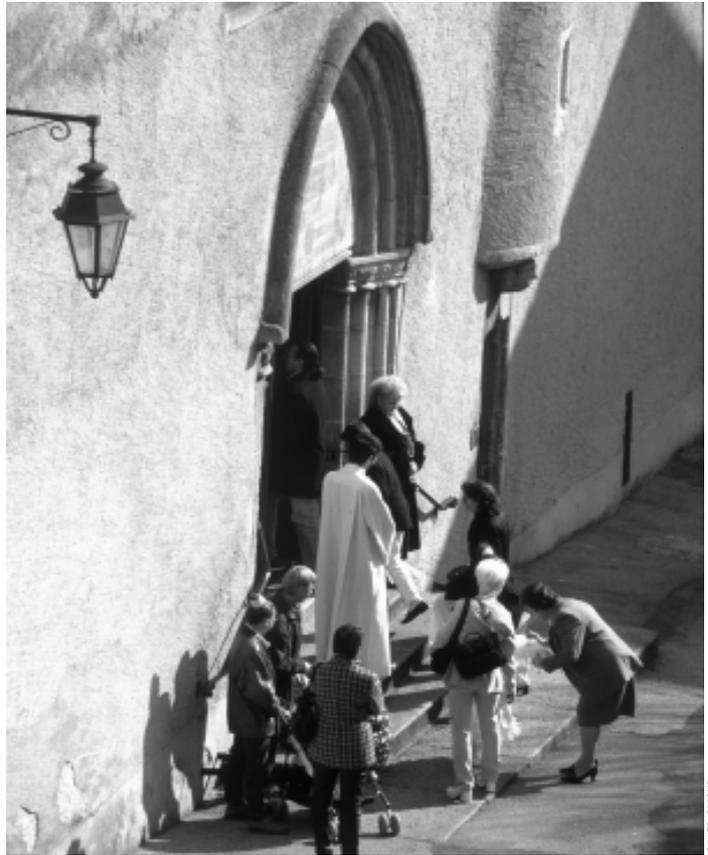
N° 59
6 mars 2000
Bimensuel



DOSSIER

Eglise A Venir: un exercice de mobilité collective

A côté de ses activités traditionnelles (photo: mariage à Orbe), Eglise A Venir propose différents services communautaires



GILLES SIMOND

Dans ce numéro



COURRIER

Les enjeux du statut

2



AILLEURS

Prévention de la santé dans la maison

3



EMPLOI

26 postes vacants

8



CONSEIL D'ETAT

Décisions de la quinzaine

14

Devant réduire son budget, l'Eglise évangélique réformée du Canton de Vaud en a profité pour renouveler ses structures et son fonctionnement. Ministres, pasteurs et diacres participent à cette opération de mobilité collective. En vue de leur élection, prévue pour le 30 avril prochain, ils ont dû faire acte de candidature pour trouver un poste dans la nouvelle organisation. Certains voient dans cette réforme un défi enthousiasmant, d'autres sont plus in-

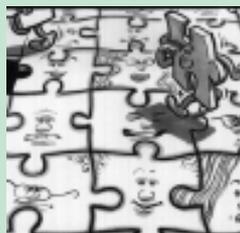
quiets quant à leur avenir, et critiquent l'irruption de critères économiques ou technocratiques dans la vie de l'Eglise.

L'Eglise vaudoise a aussi voulu se rapprocher de ses fidèles, en répartissant ses postes ministériels dans différents lieux: paroisses, aumôneries et services communautaires.

Une modernisation en profondeur, à la fois exemplaire et délicate.

Pages 4-7

Repères pour le nouveau statut



Pour compléter l'information du personnel de l'Etat à la veille de la consultation sur le projet de nouveau statut, cette Gazette propose:

- un éditorial sur la portée de la consultation **p. 3**
- un dossier sur la Caisse de pensions **p. 12**
- un article sur le problème de la nomination **p. 14**



Un statut, un sens

Moult explications ont été données quant à la raison de ce jour de grève du 3 février 2000. Du côté des grévistes surtout, les revendications se portent principalement sur le refus d'une «suppression avouée de la sécurité de l'emploi», d'une «baisse inéluctable de certaines prestations», de «mauvaises conditions de travail» et du «refus de négocier de la part du Conseil d'Etat». Nonobstant le contenu de ces revendications, cette situation nous rappelle, dans un autre contexte, ce qu'Albert Mathiez avait décrit dans la «révolte nobiliaire» sous l'Ancien Régime: la crispation de la noblesse d'épée, de robe et de soutane qui se cramponne d'autant plus fort à ses privilèges qu'elle les sent davantage menacés. Croyant les consolider, elle achève de les rendre insupportables. Plus que par l'appétit de conquérir, ce jour de grève semble dicté par la peur de perdre. Bien malheureusement, ces divers appels à la contestation, à la grève n'ont pas eu pour bénéfice de nous informer, enfin, de la situation réelle des employés du service public, de leurs

salaires, de leurs avantages particuliers, etc. Autant d'un côté comme de l'autre, l'idée première n'a pas été la recherche de la transparence.

Qualité du service public

A l'instar de la question sociale face à l'ébranlement financier et idéologique dont elle est sujette, l'emploi public subit, lui aussi, la déchirure de ce voile d'ignorance qui l'entourait. Il faut reconnaître que certaines règles d'emploi limitent une certaine capacité de l'Etat à s'adapter à l'évolution des besoins sociaux. Il n'est plus concevable qu'une collectivité paie par l'intermédiaire de ses impôts des agents sans se donner les moyens d'évaluer la qualité de leurs tâches. L'effet motivant est donc inexistant sauf en ce qui concerne le souci du travail bien fait et un certain attachement au service public, considérations malheureusement guère encouragées.

Entre mobilité et emploi stable

D'aucuns admettent que la nomination n'est plus légitime, qu'elle ne correspond plus à un contexte socio-économique actuel. Tenir un tel propos tend à nier son objectif historique: celle d'assurer la continuité et l'impartialité de l'Etat tout en évitant que tout changement politique se transforme en plan de licenciements. La nomination pose néanmoins un problème à savoir celui de la très faible mobilité des employés d'un service à l'autre au gré de l'évolution de ses missions, ce qui engendre un cloisonnement significatif de la fonction publique. Face à un refus d'engager des effectifs supplémentaires, les administrations, pour contrer ce phénomène, recrutent un nombre d'auxiliaires en situation contractuelle souvent précaire afin de répondre aux nouveaux besoins. Parado-

xalement, c'est dans le secteur public et non dans le privé qu'existent les contrats offrant le moins de garanties. A ce titre, il est bien regrettable de ne pas pouvoir obtenir une image de la situation actuelle, image qui devrait être, à mon humble avis, une base de réflexion non négligeable dans la réforme de l'emploi public. Mentionnons, en aparté, qu'un audit social au sein de l'Administration comme une étude relevant la part des activités privées au sein même des principales fonctions collectives montrerait une réalité certainement intéressante et étonnante.

Redonner l'envie de s'engager

Renforcer la mobilité est donc inéluctable, mais elle ne peut se faire que par une meilleure rémunération de la performance pour autant que l'on dispose de services compétents, formés aux techniques des ressources humaines ce qui est une tout autre question.

Au lieu de rechercher d'un côté à rendre indirectement plus précaire un statut et de l'autre à défendre, telle la noblesse d'épée, un certain nombre de privilèges qui n'est pas nécessairement, il faut le dire, synonyme de «richesse», il serait plus adéquat de tendre vers un statut assorti de garanties spécifiques qui permettrait de bénéficier d'une plus grande mobilité pour servir la collectivité tout en permettant à une grande majorité du personnel de bénéficier de contrats à durée indéterminée.

En conclusion, décréter une politique de ressources humaines dans un tel contexte demeure un exercice vain tant qu'une révolution culturelle n'a pas été mise en marche, à savoir redonner aux personnels de l'Administration l'envie de s'engager.

Vincent Fracheboud, SPAS



PETITES ANNONCES

A louer: appartement de 135 m² à Ovronnaz, 11 lits, bon prix. En hiver, location à la semaine ou au mois. Tél. 021/636 01 58 (le soir).



La Gazette

Journal de la fonction publique vaudoise

Editeur: Etat de Vaud.

Rédacteur responsable: Laurent Rebeaud.

Rédaction: Dominique Guindani, Laurent Kleiber, Anouk Farine, Isabel Balitzer Domon, Joël Christin, Françoise Cottet, Jacqueline Decurnex, Chantal Epiney, Catherine Lavanchy.

Ligne graphique: Fabio Favini.

Impression: Presses centrales Lausanne.

Toute correspondance est à adresser à *La Gazette*, place du Château 6, 1014 Lausanne.

Téléphone 021/ 316 40 50

Fax 021/ 316 40 52

E-mail La.Gazette@chancellerie.vd.ch

Journée sur le changement

L'Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Lausanne (HEC), l'Ecole des HEC de Montréal et l'Ecole des Mines de Paris organisent une journée de réflexion sur le thème: *Conception et dynamique des organisations. Sait-on piloter le changement?* Elle se déroulera vendredi 17 mars à l'Université de Lausanne, BFSH1, auditorium 263. Renseignements: Alain-Max. Guenette @hec.unil.ch

Bureau de la médiation: nouveauté

Le Bureau cantonal de médiation administrative a ouvert une permanence tous les mardis de 17h à 19h. Les personnes qui désirent exposer un problème qu'elles rencontrent avec l'administration cantonale vaudoise ont ainsi la possibilité de passer directement au Bureau le mardi (place de la Riponne 5, Lausanne) ou de téléphoner au 021/351 26 91 pour prendre rendez-vous.

Rappelons que le Bureau de la médiation traite les litiges entre les citoyens et l'administration.

Le Groupe Impact (Caroline 4, Lausanne, tél. 021/316 59 99) reçoit, quant à lui, les plaintes des employé-e-s de l'administration pour harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel au travail.





NAVIGATION VISUELLE cliquez sur une pièce :



Le site favorise la navigation visuelle: un clic sur la chambre du plan mène à la vue en perspective. Un clic sur la fenêtre ouvre une page consacrée à la qualité de l'air!



Prévention de la santé dans la maison

Une habitation saine et sans risque est un facteur fondamental pour la santé et le bien-être de ses habitants. Un site genevois nous met sur la voie.

Le web est une source inépuisable d'informations. Il propose le pire, comme des sites racistes ou xénophobes, mais aussi le meilleur. C'est dans cette bonne catégorie que figurent à l'évidence les nombreuses pages de www.maisonsante.ch – la Maison-Santé pour tous – réalisées avec le soutien du Département de l'action sociale et de la santé du canton de Genève.

Diagnostic

Pourquoi un site entièrement destiné à la santé dans son cadre de vie? Parce que, est-il dit en introduction, «dans bien des cas nous ne sommes pas vraiment conscients que notre maison peut être malade, et atteindre notre santé! Et quand nous sommes face à un problème dans la maison, il est souvent bien difficile d'y remédier, faute de connaître les organismes qui peuvent nous conseiller et nous aider à guérir notre maison».

En feuilletant les pages, le

«lecteur» trouve tous les renseignements qu'il lui faut pour établir le «diagnostic santé» de sa maison. Il saura quelles mesures prendre pour résoudre les problèmes posés.

Le site passe les risques à la loupe (amiante, fumée, bruit, etc.) et il consacre un chapitre entier aux enfants. De nombreuses références à des organismes et établissements pouvant apporter une aide réelle dans l'amélioration de l'environnement intérieur complètent le tableau.

Un soin particulier a été apporté à la construction du site, qui privilégie la navigation visuelle (voir illustrations) et offre toute sorte de portes d'entrée pour visiter la Maison-Santé pour tous. Le détail est soigné, jusque dans ses côtés pratiques. Après avoir calculé le volume d'une chambre à coucher, on peut le comparer à un tableau des valeurs recommandées (par exemple 15 m³ pour une chambre d'enfant). Si cette valeur n'est pas atteinte, «le meilleur

remède est d'aérer plus souvent et de favoriser la ventilation naturelle».

Récompense

La qualité de ce guide sur la santé à la maison a séduit les experts du jury du «Multimédia Award», qui lui ont décerné le titre de meilleur site suisse 1999 parmi 169 candidats. Réalisée par l'agence genevoise Capria, «cette production originale qui fait également usage de l'audio et de la vidéo dans sa campagne d'information en matière de santé, a convaincu le jury, même si le site n'exploite pas encore les possibilités d'interactivité et de communication directe du web».

Comme beaucoup de sites, la Maison-Santé pour tous a été conçue par une équipe pluridisciplinaire. Ce projet conduit par l'agence Capria est en effet le fruit d'une collaboration engageant un architecte, une représentante de l'Institut de médecine sociale et préventive de l'Université de Genève, une entreprise experte en environnement, des spécialistes de divers domaines, le tout étant coordonné par Jean Simos, conseiller scientifique à la Direction générale de la santé.

LK

Consultation du personnel

Les collaborateurs de l'Etat de Vaud ont l'occasion de prononcer sur le projet de révision du statut de la fonction publique, tel qu'il résulte de l'accord conclu entre le Conseil d'Etat et la Fédération des sociétés de fonctionnaires. Le principe de cette «consultation de la base» a été décidé, au cours des négociations, à la demande des représentants du personnel. Cet exercice inédit est organisé sous la forme d'une sorte de vote par correspondance: chacun reçoit à son domicile une enveloppe contenant une documentation de base et un coupon-réponse.

Ce n'est pourtant pas un vote au sens ordinaire du terme. La réponse donnée par la majorité des fonctionnaires ne peut, juridiquement, avoir valeur de décision. La compétence de décider du nouveau statut appartient en effet au Grand Conseil, et à lui seul. Il n'est d'ailleurs pas demandé aux fonctionnaires s'ils approuvent l'accord Conseil d'Etat - FSF, mais s'ils souhaitent que la révision du statut soit fondée sur cet accord. La formulation de la question exprime d'une part son caractère consultatif, d'autre part la volonté, maintes fois réaffirmée par le parlement et le gouvernement, de faire entrer en vigueur un nouveau statut dès 2001. La question n'est donc pas de savoir si nous préférons le statut actuel ou le projet négocié entre le Conseil d'Etat et la FSF; elle est plutôt de dire si nous voulons que le nouveau statut soit conforme au projet négocié ou si nous préférons qu'un autre projet prenne forme au gré des rapports de forces politiques. Le projet négocié présente le double avantage d'être connu, et d'être sensiblement plus favorable aux employés que les initiatives parlementaires défendues par les partis majoritaires au Grand Conseil.

Dans ces circonstances, la consultation du personnel, quelle que soit sa portée juridique, aura un poids déterminant. Si le résultat est positif, il est pratiquement acquis que le Grand Conseil s'alignera, au moins par gain de paix. Si le résultat est négatif, chacun reprendra ses billes, et la suite est imprévisible. Dans ce contexte, le choix de la sécurité commande de soutenir l'accord.

Laurent Rebeaud



Le défi d'«Eglise A Venir»

L'Eglise évangélique réformée du Canton de Vaud devait réduire son budget. Elle en a profité pour repenser ses structures et son fonctionnement. Résultat: le projet «Eglise A Venir», une modernisation en profondeur, à travers laquelle l'EERV espère accroître son efficacité au service de l'Evangile.

C'est ce printemps que les nouvelles structures se mettent en place. Un défi et une épreuve surtout pour les ministres du culte, pasteurs et diacres, appelés à participer à une opération de mobilité collective. Tous les postes de l'ancienne organisation ecclésiastique étant virtuellement supprimés, les ministres ont dû faire acte de candidature pour trouver un poste dans la nouvelle. La procédure de sélection vise à trouver, pour chacun, le poste le mieux adapté à ses désirs et à ses compétences personnelles. Elle prendra fin, le 30 avril prochain, avec leur élection par les assemblées électorales régionales et paroissiales.

Cette réforme, qualifiée d'«exemplaire» par le chef du Département des institutions et des relations extérieures, a été portée par l'enthousiasme de ses protagonistes. Mais elle est aussi vécue dans l'inquiétude, voire dans la douleur, par certains ministres. Une réalité contrastée, dont *La Gazette*, à travers ce dossier, veut donner une image aussi complète et objective que possible.



Les ministres dans une équation à plusieurs inconnues

C'est une vraie révolution que l'Eglise protestante vaudoise a mise en route. En renouvelant ses organes et les postes ministériels, elle répond à la demande d'économie de l'Etat, et compte se rapprocher de ses fidèles. La paroisse n'est pas le seul endroit où elle se manifeste. Sa présence est plus diverse. On doit la reconnaître dans les hôpitaux, dans les collèges, dans les maisons de retraite, dans les prisons, dans la rue. On doit la voir se préoccuper de formation, de solidarité, entretenir le dialogue interconfessionnel, se préoccuper d'éthique.

Dossier:
Geneviève Praplan

L'Eglise vaudoise a voulu se transformer en tenant compte de l'évolution de la société. Elle a adopté les méthodes et le langage des entreprises, fait appel à un consultant, tout en essayant de donner du contenu à l'expression «ressources humaines».

«C'est un choix complexe, indique Claude Vallotton, collaborateur au service des ministères. L'Eglise est à la fois une institution de service public, et une communauté. Elle doit tenir compte des deux. Le jeu démocratique forme la base

d'Eglise A Venir, mais comment l'articuler avec l'intérêt général de l'institution, tout en honorant les compétences de chacun, mises en valeur dans le lieu idéal? Voilà l'équation à résoudre. C'est un pari fascinant, en même temps, nous n'avons pas toutes les réponses. Un bilan est prévu dans quatre ans, tout va se jouer d'ici là.»

Emplois garantis

L'inquiétude n'est pas absente chez les ministres. Pierre Marguerat, porte-parole de l'Eglise réformée le confirme: «Ces changements placent nos vies dans une période d'incertitude, mais nos emplois sont ga-



GILLES SIMONDI

Culte à Romainmôtier.

La nouvelle carte de l'EERV

Région 1 – Ouest Vaudois

La Dôle, Nyon, Terre sainte

Région 2 – Promenthouse

Begnins–Burtigny, Genolier, Gland, Saint-Cergue

Région 3 – La Côte

Cœur de La Côte, Gimel–Longirod, L'Aubonne

Région 4 – La Morges

Colombier–Vullierens, Lonay–Préverenges, Morges, Pied du Jura, Saint-Prex–Lusy–Vufflens

Région 5 – La Venoge

Cossonay–Grancy, La Sarraz, Penthelaz, Veyron–Venoge, Vufflens-la-Ville

Région 6 – Joux/Orbe

Ballaigues–Lignerolle, Baulmes–Rances, Chavornay, La Vallée, Orbe–Agiez, Valorbe, Vaulion–Romainmôtier

Région 7 – Nord Vaudois

Balçon du Jura, Grandson, L'Arnon, Mont-Aubert, Montagny–Champvent, Pâquier–Donneloye, Pomy–Gressy–Suchy, Yverdon-Est (Temple), Yverdon-Ouest (Fontenay–Les Cygnes), Yvonand

Région 8 – La Basse-Broye

Granges et environs, Payerne–Corcelles–Ressudens (PACORE), Vully-Avenches

Région 9 – Gros-de-Vaud

Echallens, La Haute Menthe, Le Sauteruz, Le Talent

Région 10 – La Haute-Broye

Curtilles-Lucens, Jorat, Moudon–Syens, Oron-Palézieux, Plateau du Jorat

Région 11 – La Chamberonne

Bussigny–Villars-Sainte-Croix, Chavannes–Epenex, Crissier, Ecublens–Saint-Sulpice, Renens

Région 12 – Lausanne

Bellevaux–Saint-Luc, Chailly–La Cathédrale, La Sallaz–Les Croisettes, Saint-François–Saint-Jacques, Saint-Jean, Saint-Laurent–Saint-Paul–Saint-Matthieu, Sud-Ouest lausannois

Région 13 – La Mèbre

Cheseaux–Romanel, Le Haut Talent, Mont-sur-Lausanne, Prilly–Jouxpens

Région 14 – La Paudèze

Belmont–Lutry, Pully–Paudex

Région 15 – Lavaux

Cully–Riex–Epesses, Grandvaux–Villette, Saint-Saphorin–Chexbres, Savigny–Forel

Région 16 – Riviera

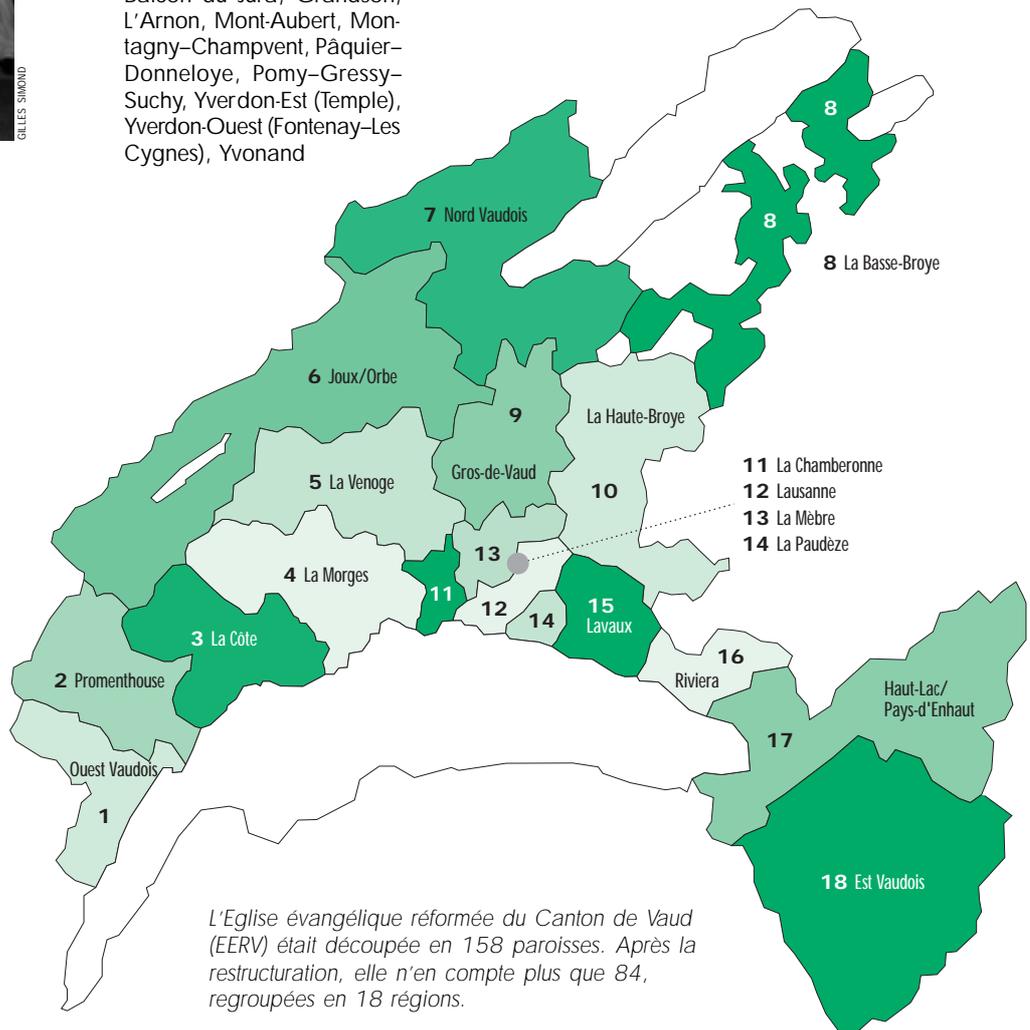
Blonay–Saint-Légier, Chardonne–Jongny, Corsier–Corseaux, La Tour-de-Peilz, Vevey

Région 17 – Haut-Lac/ Pays-d'Enhaut

Clarens, Montreux, Pays-d'Enhaut, Villeneuve–Noville

Région 18 – Est Vaudois

Aigle, Les Avançons, Ollon, Ormonts–Léysin



L'Eglise évangélique réformée du Canton de Vaud (EERV) était découpée en 158 paroisses. Après la restructuration, elle n'en compte plus que 84, regroupées en 18 régions.

rantis, une meilleure utilisation des compétences devrait favoriser l'épanouissement de chacun. Beaucoup de gens dans l'économie privée vivent des situations bien plus difficiles.»

Il n'empêche que la phase de candidature a fragilisé certains ministres chez qui le doute s'est insinué, en même temps qu'ils ressentent fortement leur loyauté envers une Eglise qu'ils aiment. La réforme est difficile à vivre sur la durée. «La longueur du processus, estime un ministre, a fini par user la confiance. Certes, précise-t-il, de bonnes choses ont été mises en place.

(Suite à la page 6)



Les étapes de la réforme

Alors que bon nombre de protestants vaudois, ministres et fidèles, ressentent un essoufflement dans leur Eglise, la crise des finances cantonales imposait des réductions de budget à tous les secteurs de l'administration publique. En 1995, l'Etat demandait à l'Eglise Evangélique Vaudoise de réaliser, à terme, 9% d'économie sur un budget annuel de 35 millions, ce qui représentait une vingtaine d'emplois.

Le projet «Eglise A Venir»

Le Synode a saisi l'occasion pour réfléchir à son fonctionnement. Les délais fixés pour réduire le budget ont été prolongés de façon à mettre sous toit le projet Eglise A Venir. La même année a été entamée la révision de la loi ecclésiastique, laquelle, depuis bien longtemps, ne suivait l'évolution de la société qu'à coups de racommodage. L'Etat a voulu un texte-cadre, qui tende à donner plus d'autonomie à l'Eglise.

La nouvelle loi

La nouvelle loi a été adoptée en novembre dernier par le Grand Conseil, tandis que le Synode mettait la dernière main au nouveau règlement. Loi et règlement ecclésiastiques sont entrés en vigueur en janvier 2000. Ils ramènent le nombre de paroisses de 158 à 84, transforment les 8 arrondissements du canton en 18 régions comptant au moins 9000 protestants, et fixent à 245,5 le nombre de postes ministériels. Des retraits anticipés ont permis l'économie de 14,5 emplois.

L'élection des ministres

Le cahier des charges a été revu. Tous les postes ont été remis au concours. Ils se répartissent dorénavant entre différents «lieux d'Eglise», paroisses (156), aumôneries (19,5), service communautaire et coordination (62,5), ainsi que 7,5 postes à la disposition du Conseil Synodal. Les quelque 300 pasteurs et diacres engagés jusque-là ont démissionné avec l'assurance qu'ils retrouveraient un emploi. Lors d'un forum organisé en novembre dernier à Yverdon, ils ont pris connaissance du profil des nouveaux postes. Début février, ils ont posé leur candidature à deux postes au minimum. Ce mois de mars ont lieu les entretiens de sélection à partir desquels se confirmera une seule candidature. Ils seront élus le 30 avril prochain.

gpr



Parmi les «lieux d'Eglise» développés par Eglise A Venir figurent les services communautaires.

Exemple avec Brigitte Zilocchi, diacre, qui travaille avec des immigrés à Lausanne.

(Suite de la page 5)

Les laïcs sont très impliqués dans ces changements, ils ont exprimé leurs désirs en rédigeant des profils de postes, nous avons eu des discussions ouvertes avec eux, c'est positif. Mais nous nous trouvons dans une logique d'entreprise qui ne convient pas à l'Eglise. Les pasteurs qui savent y faire obtiendront les meilleurs postes. Qui s'occupera de ceux dont personne ne veut?»

De bons outils pour l'avenir

Olivier Fonjallaz, pasteur à Montreux, apprécie l'ouverture sur les postes spécialisés, le service communautaire, les aumôneries: «On doit apprendre à travailler avec un cahier des charges précis et une évaluation, on ne pourra plus se cacher derrière son ministère.»

Selon Olivier Fonjallaz, les changements en cours préparent de bons outils pour l'avenir. «L'intention est excellente, résume-t-il. C'est la manière dont tout cela a été mis en place qui me dérange. Trop de

consultants, trop de technocratie, pas assez de temps pour les questions. La complexité du processus a fini par le rendre peu démocratique. Aujourd'hui on ressent nettement l'angoisse, le manque de sécurité. Les ministres ont des familles, des enfants qui vont à l'école, ils ont construit une relation avec leurs paroissiens, souvent l'attachement est réciproque. Ce sont des contingences qui rendent les changements difficiles.»

Désaccord ou inquiétude?

Certains ministres sont amers. «Il n'y a pas eu d'échanges directs dans les séances d'information, accuse l'un d'eux. Notre désaccord a été disqualifié par un glissement de terme, on l'a transformé en inquiétude. On nous a culpabilisés en nous répondant qu'il fallait avoir confiance. Lorsqu'on nous dit qu'il faut placer les bonnes personnes au bon endroit, nous nous demandons ce que nous avons fait jusqu'à maintenant.»

Le Forum d'Yverdon, en novembre 1999, a montré une Eglise et des paroisses bien vivantes et pleines d'imagination. Il n'a cependant pas apaisé toutes les inquiétudes. Commentaire d'un ministre: «Nous avions le sentiment de devoir choisir notre paroisse comme si nous allions enfin trouver le bon poste.»

La concurrence entre les candidatures en inquiète plus d'un. Dans les paroisses où les effectifs diminuent, il est évident que tous les ministres en place ne pourront pas retrouver leur poste actuel. Il apparaît, à la lumière de confidences de paroissiens, que dans cer-



Le forum de fin novembre 1999, à Yverdon-les-Bains, a permis à la communauté protestante de mieux comprendre les enjeux d'Eglise A Venir: (de g. à dr.) Catherine Bridel, membre de l'équipe de mise en œuvre; Olivier Favrod, responsable des ministères; Line Girardet, Conseil synodal; Christian Véz, organisateur.

JOURNAL NORD VAUDOIS - ALAIN MARTIN

tains cas les jeux sont faits depuis longtemps. Un pasteur s'indigne: «Où est la transparence? On dirait que les conseils de paroisse ont saisi l'occasion soit pour garder leur pasteur, soit pour s'en défaire.»

«Un pasteur amer, ça ne va pas...»

«Le Conseil synodal, rappelle André Rossier, pasteur à Chexbres, s'était engagé à donner deux scénarios. On ne nous en a proposé qu'un, il fallait donc absolument le réussir. Le Synode a fait confiance. Dans ma région nous avons résisté chaque fois que nous en avons eu l'occasion, sans résultat. Il y a eu un moment où je devenais amer. Je me suis dit alors qu'un pasteur amer, ça ne va pas et j'ai choisi la dérision.»

André Rossier n'est toujours pas convaincu qu'il soit possible d'être plus efficace avec moins de moyens.

«Comment faire mieux avec moins, demande-t-il, quand on a affaire à des personnes? On ne répond jamais à toute l'attente des paroissiens. On a promis plus de proximité, mais cela ne tient pas. Pour ma part, je crains cette augmentation de travail, d'autant plus que je ne suis pas sûr qu'il s'agisse là de la seule façon d'économiser.

Pourquoi, par exemple, créer des postes de coordinateurs?»

Le langage des consultants

La plupart des pasteurs acceptent mal l'irruption, dans la vie de l'Eglise, de consultants parlant le langage de l'économie d'entre-



PORTRAITS GUILLES SIMOND

Autre «lieu d'Eglise»: les aumôneries. Celle du Gymnase de Morges est desservie par le pasteur Christine Cand.

prise. L'efficacité, les audits, les restructurations... Dans leur ministère, ils sont souvent amenés à contester la soumission excessive des

il ne devrait pas en être ainsi dans l'Eglise. Une chance était offerte qui n'a pas été exploitée. Le bateau ne sombrera pas, mais beaucoup d'années seront perdues.»

«Il faut que l'Esprit s'applique à souffler»

A l'aube d'une retraite anticipée qu'il accepte avec joie, et «somme toute assez favorable à Eglise A Venir», Olivier Fonjallaz met de l'humour dans sa critique. L'application du projet montre, à ses yeux, «quelques âneries assez merveilleuses». Comme la composition de la région 17 qui ne possède aucun lien organique entre ses deux parties, le Haut-Lac et le Pays d'Enhaut.

«Si j'avais eu quarante ans, affirme-t-il, j'aurais foncé dans la réforme, mais je l'aurais faite différemment, et sans consultant. Il fallait moins d'audits, et plus de bon sens. Je crains que l'ensemble n'aboutisse à peu d'originalité. Il faudra que l'Esprit s'applique à souffler assez fort ces prochains temps...»

Geneviève Praplan

Méthodes et mise en œuvre

L'équipe de mise en œuvre a été mandatée par le Conseil synodal pour engager les grands bouleversements d'Eglise à Venir. Elle est formée de cinq personnes, avec le soutien du chancelier d'Eglise et d'un consultant. Son rôle est clair, faire avancer le chantier des changements, en respectant des délais tout aussi clairs, le 1^{er} juillet prochain, la réforme doit être sur les rails.

La nécessité du consultant

«Nous n'avions pas les moyens de mettre en doute les décisions du Synode, explique le diacre Pierre-André Schütz. Nous avons formé d'emblée une véritable équipe et compris très vite que nous n'y arriverions pas tout seuls. Le soutien du consultant, ou plutôt d'un accompagnateur de projet, était nécessaire. Il est intervenu sur le processus, jamais sur le contenu des réformes. Sans lui nous n'aurions pas pu respecter le budget (1,3 million de francs), ni tenir les délais. Un archétype fonctionne toujours dans l'Eglise, on oppose méchanceté à gentillesse; mais le contraire d'être gentil c'est oser déplaire. Où cela devient difficile, c'est quand on confond les projets et les personnes.»

Des frontières à casser

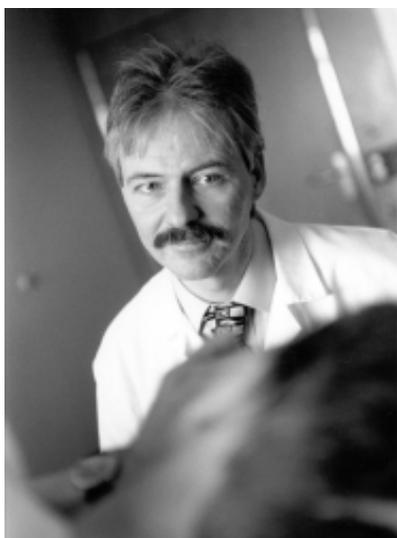
L'aspect technocratique d'Eglise à Venir, il le relativise. «Le cadre institutionnel dit quelque chose de la manière de vivre sa mission, il permet la joie de servir. Je me demande si nous ne sommes pas devenus ronronnants. Pasteurs et diacres sont-ils formés comme il convient? L'Eglise, en tout cas, a besoin de ministres heureux. Il y a dans le canton un potentiel énorme, mais beaucoup de frontières à casser.»

«Le changement fait toujours peur»

Au début du processus de mise en œuvre, il a fallu détruire l'idée que tout va bien comme ça. «Tout le monde a dû recadrer sa candidature, l'objectif n'était pas de changer de poste, mais de se remettre en question, de savoir ce qu'on fait et si on continue. Le changement fait toujours peur. Le manque de réponses du début a été rétabli, mais le défi de l'information est incessant.»

Eglise à Venir engage les ministres vers plus de collaboration. «Ceux qui y aspiraient vont s'y mettre à fond, mais pour les autres, ce sera difficile, nous craignons qu'ils se replient sur eux-mêmes, admet Pierre-André Schütz. C'est pour les aider que les postes de coordination ont été prévus. Plus on se parlera là où il y a des difficultés, mieux ça ira. Il y a des séances de réconciliation qui sont très fortes, elles font partie du programme de l'Eglise, nous devons en faire une priorité.»

gpr



Daniel Pétremand, aumônier au CHUV, visite un patient.

activités humaines aux critères dominants du monde économique. Et ils craignent que l'Eglise y sacrifie à son tour. «Il y a eu plus de technocratie que d'humanisme, estime André Rossier. C'est sans doute une peur qui se réfugie derrière les papiers, cela se retrouve un peu partout, mais



Bulletin des postes vacants

Les postes présentés dans ces pages sont réservés aux collaborateurs de l'administration cantonale vaudoise
Ils sont ouverts indifféremment aux femmes et aux hommes

Réf.	Fonction	Description
1949	Substitut A du Procureur général, cl. 28-31 ou B / cl. 26-30, 100%	Indispensable: brevet d'avocat (substitut A); doctorat en droit (substitut B).
1955	Maître d'enseignement professionnel A cl. 24-28 52%	Activité: chargé de l'enseignement de pharmabiologie, d'agrobiologie, de biochimie, de chimie organique et d'optique aux élèves des classes d'apprenti(e)s. Appelé à enseigner également le soir aux élèves de l'ETB (Ecole technique de biologie appliquée). Indispensable: titre universitaire ou titre jugé équivalent et diplôme fédéral de maître professionnel ou autre formation pédagogique reconnue par le DFJ. Expérience de l'enseignement professionnel de 5 ans au moins. Particularité: en l'absence de formation pédagogique, possibilité d'être engagé en qualité de maître A en formation avec obligation de suivre ultérieurement une formation pédagogique en emploi auprès de l'ISPPF (Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle).
1950	Maître d'enseignement professionnel A cl. 24-28 100%	Activité: chargé de l'enseignement de la culture générale (langue et communication, droit et société) aux élèves des classes d'apprenti(e)s. Appelé à enseigner également quelques périodes de mathématiques aux élèves des classes MPT (Maturité professionnelle technique). Indispensable: titre universitaire ou titre jugé équivalent et diplôme fédéral de maître professionnel ou autre formation pédagogique reconnue par le DFJ. Expérience de l'enseignement professionnel de 2 ans au moins. Particularité: en l'absence de formation pédagogique, possibilité d'être engagé en qualité de maître A en formation avec obligation de suivre ultérieurement une formation pédagogique en emploi auprès de l'ISPPF (Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle).
1948	Concepteur en informatique (analyste intégrateur) cl. 23-26 100%	Activité: au sein du groupe ATI (Architecture et techniques de l'information), réalise des travaux concernant l'étude, la mise en œuvre et l'intégration de nouvelles architectures techniques. Etablissement de normes, recherche d'outils de développement et participation à la veille technologique. Indispensable: titre universitaire, diplôme ETS, brevet fédéral d'analyste-programmeur, diplôme fédéral d'informaticien ou titre jugé équivalent avec plusieurs années d'expérience professionnelle. Avoir participé à des projets de développement et/ou de mise en œuvre de progiciels dans le domaine de l'informatique de gestion, de l'architecture de systèmes d'information, de la conception d'architecture technique et de la mise en œuvre des solutions (applications en mode Client/serveur, Intra/Internet). Excellentes connaissances des bases de données relationnelles et des outils de développement (Client/serveur et Web). Maîtrise des environnements de programmation C++, Java, VB et d'un IDE, bonne expérience d'un middleware (COM/CORBA/EJB) et d'un OTM, bonnes connaissances des infrastructures NT/Unix, Oracle/DB2 et réseau. Familiarisé à la veille technologique.
1957	Secrétaire-juriste cl. 22-25 100%	Activité: seconder la responsable du secteur naturalisations dans le traitement des demandes d'octroi ou de perte du droit de cité vaudois et/ou de la nationalité suisse (analyse et suivi), dans le domaine des passeports et des autorisations de collectes. Promouvoir la naturalisation. Rédiger diverses correspondances. Travail au sein d'une petite équipe dynamique. Indispensable: licence en droit. Nationalité suisse exigée. Précision et discrétion, sens de l'initiative, autonomie et créativité. Aisance dans les contacts. Rigueur et soin dans l'exécution des tâches administratives. Connaissance de l'informatique (utilisateur PC). Souhaité: connaissances écrites des langues nationales.
1938	Responsable des mesures de police sanitaire cl. 21-24 50%	Activité: assume la responsabilité de la gestion des autorisations d'exploiter pour les institutions sanitaires. Gère la base de données et l'information dans ce domaine, entretient une collaboration étroite avec les autres collaborateurs ou services concernés et prend les mesures adéquates pour adapter les dispositions légales et administratives relatives aux autorisations d'exploiter. Indispensable: Diplôme d'infirmier cadre de l'Ecole supérieure d'enseignement infirmier de la Croix-Rouge suisse ou titre jugé équivalent. Pratique professionnelle de 6 ans en règle générale comme infirmier. Licence en droit ou en sciences sociales, ou diplôme ESCEA avec pratique professionnelle de 3 ans bienvenus. Aptitude à travailler en équipe, esprit de synthèse. Véhicule privé. Souhaité: connaissances du domaine de la santé.

1952	Maitre d'enseignement professionnel C cl. 20-23 80%	<p>Activité: chargé de l'enseignement des branches professionnelles aux élèves des classes d'apprenti(e)s charpentiers.</p> <p>Indispensable: diplôme fédéral de maître charpentier et diplôme fédéral de maître professionnel ou autre formation pédagogique reconnue par le DFJ. Expérience de l'enseignement professionnel d'au moins 2 ans. Maîtrise de l'outil informatique, connaissances approfondies en statique et en dessin technique.</p> <p>Particularité: en l'absence de formation pédagogique, possibilité d'être engagé en qualité de maître C en formation avec obligation de suivre ultérieurement une formation pédagogique en emploi auprès de l'ISPPF (Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle).</p>
1953	Maitre d'enseignement professionnel C cl. 20-23 100%	<p>Activité: chargé de l'enseignement des branches professionnelles aux élèves des classes d'apprenti(e)s en mécanique automobile, en mécanique générale et en construction d'appareils industriels.</p> <p>Indispensable: diplôme fédéral de mécanicien en automobile et diplôme fédéral de maître professionnel ou autre formation pédagogique reconnue par le DFJ. Expérience de l'enseignement professionnel d'au moins 5 ans. Solides connaissances en matériaux, en électrotechnique et en dessin technique.</p> <p>Particularité: en l'absence de formation pédagogique, possibilité d'être engagé en qualité de maître C en formation avec obligation de suivre ultérieurement une formation pédagogique en emploi auprès de l'ISPPF (Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle).</p>
1951	Maitre d'enseignement professionnel C cl. 20-23 100%	<p>Activité: chargé de l'enseignement des branches professionnelles ainsi que de la statique et des sciences aux élèves des classes d'apprenti(e)s constructeurs métalliques et dessinateurs-constructeurs sur métal.</p> <p>Indispensable: diplôme fédéral de maître serrurier-constructeur et diplôme fédéral de maître professionnel ou autre formation pédagogique reconnue par le DFJ.</p> <p>Particularité: en l'absence de formation pédagogique, possibilité d'être engagé en qualité de maître C en formation avec obligation de suivre ultérieurement une formation pédagogique en emploi auprès de l'ISPPF (Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle).</p>
1937	Infirmier-inspecteur cl. à déterminer 60% ou 80%	<p>Activité: veiller à la qualité de la prise en charge dans les EMS, en s'assurant de l'application des exigences légales. Réaliser des visites d'inspection des institutions et en assurer le suivi. Participer à la promotion de la qualité dans les institutions sanitaires.</p> <p>Indispensable: diplôme d'infirmier en soins généraux ou en psychiatrie ou en hygiène maternelle et pédiatrie. Autorisation de pratiquer. Diplôme de l'Ecole supérieure d'enseignement infirmier de la Croix-Rouge suisse ou titre jugé équivalent. Pratique professionnelle de 7 ans en règle générale. Formation en gérontologie. Compétence en management et gestion d'institutions sanitaires. Connaissance des systèmes qualité dans le secteur sanitaire. Véhicule privé.</p>
1941	Chef de bureau A cl. 19-23 ou B / cl. 18-20 100%	<p>Activité: dirige une équipe de 4 collaborateurs au sein du Service des automobiles (centre régional de l'Est vaudois). Responsable du service à la clientèle, au guichet, par téléphone et par courrier de toutes les opérations administratives liées aux inspections et aux immatriculations des véhicules et aux examens en vue de l'obtention d'un permis de conduire.</p> <p>Indispensable: diplôme de l'ESCEA ou titre jugé équivalent. CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent avec environ 12 ans de pratique professionnelle. Expérience réussie dans un poste similaire. Expérience de la conduite du personnel. Maîtrise des outils informatiques courants, facilité de rédaction. Esprit d'initiative et sens des responsabilités.</p> <p>Souhaité: connaissance (conversation, lecture) d'une langue nationale ou étrangère (préférence allemand et/ou anglais).</p> <p>Avantages/Lieu de travail: activité variée dans un cadre de travail agréable, formation de base (prévue à Lausanne) assurée. Aigle.</p>
1954	Maitre d'enseignement professionnel C cl. 20-23 ou D / cl. 17-20 76%	<p>Activité: chargé de l'enseignement de la chimie et de la biologie spécialisée aux élèves des classes d'apprenti(e)s du secteur médico-technique.</p> <p>Indispensable: CFC de laborant(ine) en biologie et diplôme fédéral de maître professionnel ou autre formation pédagogique reconnue par le DFJ. Expérience de l'enseignement professionnel d'au moins 5 ans. Connaissances approfondies en pharmacologie, virologie, anatomie et physiologie.</p> <p>Particularité: en l'absence de formation pédagogique, possibilité d'être engagé en qualité de maître C ou D en formation avec obligation de suivre ultérieurement une formation pédagogique en emploi auprès de l'ISPPF (Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle).</p>



1939	Collaborateur technique cl. 18-20 100%	<p>Activité: au sein du Service des automobiles, assume l'entretien, les révisions et les réparations légères de tous les appareils de mesure et des équipements liés aux contrôles des véhicules pour quatre centres d'exploitation (Lausanne, Yverdon, Aigle et Nyon). Tient à jour les inventaires (matériel et outillage) ainsi que les statistiques des coûts d'exploitation des appareils. Interlocuteur privilégié des fournisseurs. Collabore aux évaluations techniques et budgétaires en vue du remplacement des appareils ainsi qu'à leur installation et à la formation des utilisateurs.</p> <p>Indispensable: CFC de mécanicien-électricien, d'électronicien en application industrielle ou de mécanicien sur machines ou titre jugé équivalent. Pratique professionnelle de 10 ans en règle générale. Connaissances approfondies en mécanique et en électronique industrielles. Maîtrise des outils informatiques courants, bonnes connaissances du matériel PC, connaissance (conversation, lecture) d'une langue nationale ou étrangère (préférence allemand et/ou anglais). Souplesse et disponibilité en matière d'horaires.</p> <p>Souhaité: expérience des appareils de diagnostic automobile.</p> <p>Particularités/avantages: déplacements à l'étranger prévus. Environnement technique varié et moderne en pleine évolution, formation en cours d'emploi.</p>
1945	Garde forestier de triage cl. 17-19 100%	<p>Activité: Responsable d'un triage de montagne comportant principalement les propriétés forestières de privés, d'une commune, et de l'Etat. Tâches et responsabilités selon la législation et les instructions du service. Missions à l'extérieur du triage pouvant représenter jusqu'à 20% du temps de travail.</p> <p>Indispensable: Diplôme d'une école de gardes forestiers ou brevet cantonal de garde forestier.</p> <p>Lieu de travail: triage des Diablerets.</p>
1940	Inspecteur B Chargé des contrôles de véhicules (3 postes) cl. 15-18 100%	<p>Activité: chargé de contrôler les véhicules routiers dans le cadre des inspections d'immatriculation ou périodiques, de se baser sur les normes légales relatives à la construction et à l'équipement des véhicules routiers et d'assurer la conformité et la sécurité d'emploi des véhicules contrôlés. Contacts fréquents avec les détenteurs de véhicules et les différents partenaires de la branche automobile. Travail autonome au sein d'une équipe de 5 collaborateurs.</p> <p>Indispensable: CFC de mécanicien ou électricien en automobiles ou titre jugé équivalent avec une pratique professionnelle de 6 ans en règle générale ou maîtrise fédérale de mécanicien ou électricien en automobiles ou titre jugé équivalent. Intérêt affirmé pour les questions de technique automobile en relation avec la sécurité routière. Aptitude à la communication, entretient, résistance au stress. Capacités d'analyse et de synthèse élevées. Expérience des outils de mesure et de diagnostic informatisés. Préférence donnée à une personne de 35 ans au maximum.</p> <p>Avantages: formation en cours d'emploi, cours de perfectionnement réguliers, possibilités d'évolution.</p>
1946	Secrétaire (2 postes) cl. 15-18 100%	<p>Activité: traitement de dossiers de police des étrangers (analyse, instruction) conduisant à des décisions d'octroi, de renouvellement ou de refus d'autorisation de séjour ou d'établissement, sur base des lois, ordonnances et directives en vigueur. Rédaction de correspondance diverse aux fins d'instruction et de réponses à des demandes écrites</p> <p>Indispensable: CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent avec une pratique professionnelle de 6 ans environ. Connaissances bureautiques.</p> <p>Souhaité: connaissances en matière de contrôle des habitants et de police des étrangers.</p>
1942	Employé principal d'administration cl. 14-16 40%	<p>Activité: travaux de secrétariat et de correspondance, contrôle et suivi des factures, gestion des heures du personnel, maintenance des dossiers.</p> <p>Indispensable: Certificat fédéral de capacité d'employé de commerce ou titre jugé équivalent. Pratique professionnelle de 6 ans en règle générale. Parfaite maîtrise des outils bureautiques (Word, Excel, messagerie électronique) goût prononcé pour les chiffres et la technique.</p> <p>Horaires: répartition de l'activité sur 4 ou 5 après-midi par semaine.</p>
1922	Ouvrier principal B cl. 14-16 ou 1^{er} ouvrier qualifié cl. 12-14 100%	<p>Activité: responsable du service d'entretien et de sécurité, assure le fonctionnement technique d'un musée. Elabore la liste des tâches, consignes et plans de sécurité. Responsable des réserves et de leurs inventaires. Collabore à la réalisation technique, aux montages et démontages des éléments et aménagements des expositions. Veille à la conservation préventive. Assure les visites commentées (1 week-end par mois).</p> <p>Indispensable: CFC technique ou jugé utile à la fonction avec 5 ans d'expérience au minimum. Intérêt pour l'histoire militaire et les armes. Sens de l'organisation, sens des responsabilités. Connaissance d'une deuxième langue.</p>
1943	Cantonnier des routes cantonales (2 postes) cl. 8-10 100%	<p>Activité: Entretien et assurer la viabilité des routes cantonales en fonction des saisons. Assurer le service hivernal. Entretien des chaussées et leurs annexes. Surveillance du domaine public.</p> <p>Indispensable: Etre âgé de 20 ans au moins. Formation ou expérience dans les activités du génie civil ou de l'entretien des surfaces vertes. Permis de conduire. Permis C (pour les étrangers).</p> <p>Particularité: Domicile imposé: Method ou environs.</p>

1958	Employé principal d'administration cl. 14-16 ou Employé d'administration cl. 10-12 100%	Activité: chargé de la gestion de la comptabilité d'un Tribunal: paiement des factures, tenue de la caisse et des comptes, contentieux, décomptes AVS et attestations de salaires pour le personnel non permanent. Responsable des tâches de secrétariat telles la tenue des dossiers, la correspondance, les téléphones et diverses tâches administratives comme le remplacement d'autres employés. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent avec une pratique professionnelle de 6 ans environ (employé principal d'administration); CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent (employé d'administration). Bonnes connaissances en comptabilité et goût pour les chiffres. Connaissance de l'informatique. Personne fiable, indépendante, précise et consciencieuse, sachant travailler de manière autonome. Sens de l'organisation et faculté d'adaptation.
1944	Ouvrier qualifié cl. 10-12 100%	Activité: responsabilité des conceptions et réalisations graphiques ainsi que de la mise en forme technique des expositions permanentes et temporaires. Organisation et direction des opérations techniques de montage et démontage, construction, éclairage et sécurité d'expositions. Collaboration à la restauration et à la conservation d'armes et d'armures. Indispensable: CFC (formation d'un an et demi ou 2 ans). CFC technique ou restaurateur d'armes anciennes. Intérêt pour l'histoire militaire. Capacité à assumer des responsabilités, sens de l'organisation. Expérience dans l'aménagement et la présentation d'expositions. Particularités: assure les visites commentées (1 week-end par mois).
1936	Employé d'administration cl. 10-12 80%	Activité: au sein d'une petite équipe dont le champ d'activité couvre tout le domaine de la santé publique, chargé de l'accueil téléphonique, de la rédaction de courriers, de la distribution de documents, de la préparation de dossiers et du classement. Organisation et suivi de séances. Prise de procès-verbaux. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent ou CFC d'employé de bureau (formation de 2 ans) avec environ 5 ans de pratique professionnelle. Maîtrise des outils informatiques (Word, Excel, Filemaker) et connaissance de l'allemand. Sens des responsabilités, aptitude à travailler en équipe, sens de l'organisation. Maîtrise du stress. Souhaité: Expérience de 2-3 ans au minimum souhaitable.
1956	Employé d'administration cl. 10-12 100%	Activité: traitement des demandes de naturalisations, d'octroi ou de perte du droit de cité vaudois et/ou de la nationalité suisse. Analyse et suivi des dossiers. Rédaction de diverses correspondances; prise de procès-verbaux. Travail au sein d'une petite équipe dynamique. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent ou CFC d'employé de bureau (formation de 2 ans) avec 5 ans environ de pratique professionnelle. Nationalité suisse exigée, âgé au minimum de 25 ans. Précision, discrétion, esprit d'initiative, autonomie. Aisance dans les contacts, rigueur et soin dans l'exécution des tâches administratives. Excellente orthographe. Connaissance en informatique (utilisateur PC). Utilisation d'une application informatique spécifique de gestion des dossiers. Particularité: contrat de durée déterminée de 3 ans.



ACTUEL

La loi sur l'égalité entre femmes et hommes en pratique

Domaine actuel et controversé, l'application de la loi sur l'égalité fait l'objet d'une publication en français.

La traduction de l'ouvrage «Commentaire de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes», paru en allemand sous la direction de Margrith Bigler-Eggenberger et Claudia Kaufmann, est maintenant disponible. Il est édité en français par l'Union syndicale suisse et le Bureau fédéral de l'égalité, aux Editions Réalité sociales.

Qu'implique l'application de la loi sur l'égalité pour le droit et la société, pour la théorie et la pratique? Entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996, la loi fédérale vise à réaliser l'égalité matérielle dans les rapports de travail, tant publics que privés. Les princi-

pes juridiques, ainsi que les moyens de mise en œuvre de l'égalité, étaient alors posés. Restait encore à comprendre la complexité des problèmes liés à l'égalité et à œuvrer pour sa réalisation effective. C'est ce que propose ce «Commentaire», réalisé par neuf auteurs, destiné non seulement aux juristes, mais aussi aux personnes actives dans les associations professionnelles, d'employeurs, les syndicats, les services de consultation, de même qu'à tous ceux susceptibles d'être intéressés par cette problématique. L'ouvrage est en vente en librairie au prix de 86 francs.

D.G.

Présentation de l'ouvrage

Le Bureau fédéral de l'égalité et l'Union syndicale suisse présenteront «Commentaire de la loi sur l'égalité», mercredi 26 mars 2000 de 17h à 19h à la salle de spectacles de Renens (rue de Lausanne 37).

Au programme:

- Un exposé introductif de Patricia Schulz, directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
- «La loi sur l'égalité: efficacité concrète dans le monde du travail» par Christiane Brunner, conseillère aux Etats, présidente de la FTMH et membre du comité de l'USS.
- «La loi sur l'égalité et la jurisprudence fédérale: quelques réflexions» par Margrith Bigler-Eggenberger.
- «...se faire horizon...», un spectacle d'Yvette Théraulaz.



Les modifications de la Caisse de pensions selon l'accord Conseil d'Etat - FSF

Les enjeux

La Caisse de pensions est un sujet qui nous touche de près. Les articles rassemblés dans ces deux pages ont pour objectif d'informer de manière aussi simple que possible sur les modifications à venir et sur les conséquences financières qui en découlent.

Neutralité des coûts

Les modifications du régime de la Caisse de pensions prévue par l'accord Conseil d'Etat - FSF participent de la neutralité des coûts admise comme principe de la révision du statut. Ces modifications serviront intégralement à financer l'amélioration des prestations sociales ou des conditions de travail prévues dans le cadre de l'accord (augmentation des vacances, introduction de nouveaux congés, réduction de l'horaire hebdomadaire, etc.)

Ce projet est parti du constat que l'actuel régime des pensions de l'Etat de Vaud est très favorable aux employés, lorsqu'on le compare aux régimes en vigueur dans les autres administrations publiques et dans la plupart des grandes entreprises de Suisse.

Prestations préservées

L'ensemble des mesures exposées ci-contre permet de maintenir un niveau de prestations de la CPEV comparativement très élevé. Les modifications proposées seront assorties de mesures transitoires importantes. La principale consiste à garantir le niveau actuel du traitement cotisant pour tous les collaborateurs en activité avant l'entrée en vigueur des modifications.

L'âge de la retraite ne changera pas et le montant des rentes acquises sera préservé. La principale modification touche la répartition des cotisations entre employeur et employé.

L'accord signé entre le Conseil d'Etat et la FSF prévoit de maintenir la plupart des dispositions du régime actuel de la Caisse de pensions. Les âges de la retraite actuels sont inchangés, y compris pour les professions bénéficiant aujourd'hui de la retraite à 57 ans. Le montant des rentes reste fixé à 60% du salaire assuré. Le système de la primauté des prestations reste la règle pour les revenus inférieurs à 120'000 francs.

Principales modifications

Pour l'essentiel, les modifications proposées sont les suivantes:

augmentation progressive de la déduction de coordination à partir de 60'300 francs,

nouvelle répartition des cotisations entre l'employé et l'employeur,

introduction du système de la primauté des cotisations pour la part du salaire excédant 120'000 francs.

Primauté

L'introduction d'un système à double primauté pour les salaires supérieurs à 120'000 francs n'a pas d'incidence sur le montant des cotisations (voir ci-dessous).

Cotisations

La modification la plus significative financièrement est celle qui touche la répartition des cotisations. Actuellement l'Etat verse 16% et le collaborateur 8% du salaire assuré. Dans le nouveau système, l'Etat versera 15% et le collaborateur 9%. L'employé peut calculer l'augmentation de la cotisation qui en résulte pour lui à partir de son salaire cotisant.

Par rapport aux autres administrations cantonales, la répartition vaudoise des cotisations entre employeur et employé restera, à 15/9, relativement favorable à l'employé. On trouve des répartitions de 13,2/8,8 en Valais, de 11/8,5 à Neuchâtel, de 10,4/8,4 à Berne, de 13,2/9 à Lucerne.

Primauté des prestations, primauté des cotisations

Dans le système actuel, le montant de la rente est calculé en pourcentage du dernier salaire assuré. Ce système est appelé par les spécialistes de la branche «primauté des prestations». Après 35 années de cotisations et à 60 ans au moins – 57 ans pour les instituteurs et les institutrices, le personnel soignant des établissements hospitaliers, les gardiens des établissements pénitentiaires et les fonc-

tionnaires de police – l'assuré touche le 60% de son dernier salaire cotisant.

Dans l'accord Conseil d'Etat - FSF, le système de primauté des prestations est maintenu pour tous les salaires inférieurs à 120'000 francs.

Changement à partir de 120'000 francs

Pour les salaires supérieurs à 120'000 francs, la part du salaire excédant cette limite sera assurée selon un autre système, dit de «primauté des cotisations». Dans ce système, chaque collaborateur bénéficie d'une sorte de compte individuel tenu par la caisse. Ce

compte est alimenté par des bonifications dont le montant varie selon l'âge de l'assuré. Au moment où un assuré peut prétendre à sa retraite, l'argent sur le compte est converti en une rente, moyennant un taux de conversion. Un intérêt minimum de 4% est crédité sur le compte de chaque assuré.

Le système de la primauté des cotisations se singularise par une approche individuelle. Il peut être comparé à un compte d'épargne.

Dans ce plan, le niveau de la rente en pourcent du dernier salaire assuré dépend de l'évolution du salaire et du rendement des capitaux.

Déduction de coordination

Le salaire assuré est obtenu en soustrayant du salaire annuel brut ce qu'on appelle la déduction de coordination. On l'appelle «de coordination» parce qu'il est nécessaire de tenir compte des autres prestations que touchera le retraité, en particulier de la part de l'AVS. Pour cette raison, le montant de coordination se réfère très souvent à la rente AVS. Actuellement, à l'Etat de Vaud, il correspond à la rente AVS minimale simple, soit 12'060 francs. Dans la plupart des administrations et des grandes entreprises suisses, il est généralement plus élevé (14'007 francs dans le canton de Neuchâtel, et 24'120 francs dans les cantons de Berne, Zurich et Lucerne).

L'accord FSF - Conseil d'Etat prévoit une augmentation progressive de la déduction de coordination. Cette augmentation ne concerne pas les salaires inférieurs à 60'300 francs. A partir de ce seuil, elle augmente progressivement jusqu'à atteindre 150% de la rente AVS minimale simple, soit 18'090 francs (voir tableau ci-dessous). A partir de 72'360 francs, la déduction de coordination reste fixe à 18'090 francs.

Progression du montant de coordination

Traitement brut annuel	Montant de coordination	Traitement cotisant
60 300	12 060	48 240
61 000	12 410	48 590
62 000	12 910	49 090
63 000	13 410	49 590
64 000	13 910	50 090
65 000	14 410	50 590
66 000	14 910	51 090
67 000	15 410	51 590
68 000	15 910	52 090
69 000	16 410	52 590
70 000	16 910	53 090
71 000	17 410	53 590
72 000	17 910	54 090
72 360	18 090	54 270

Ce tableau montre la progression de la déduction de coordination entre 60'300 francs et 72'360 francs de salaire brut. Au-dessous de 60'300 francs, la déduction est de 12'060 francs. Au-dessus de 72'300 francs, elle plafonne à 18'090 francs. Dans l'intervalle, la déduction augmente de 1 franc chaque fois que le traitement brut augmente de 2 francs.

En résumé, le nouveau système ne change rien au salaire assuré pour les collaborateurs dont le salaire annuel brut est inférieur à 60'300 francs.

Pour ceux dont le salaire est supérieur, la nouvelle déduction de coordination s'appliquera. Cependant, selon la loi sur la Caisse de pensions (art. 23), le salaire assuré des collaborateurs en fonction doit être au moins maintenu à son niveau actuel.

Les nouvelles dispositions sur la Caisse de pensions s'appliqueront, dès leur entrée en vigueur, à tous les nouveaux collaborateurs.

Rentes acquises préservées

Les rentes acquises en francs au moment du changement de système sont garanties.

Pour les collaborateurs dont le salaire est inférieur à 60'300 francs, les rentes futures prévues dans le plan actuel ne changeront pas.

Pour les salaires entre 60'300 et 72'360 francs, l'impact sur la rente mensuelle future pourrait aller de 5 francs jusqu'à un maximum de 301 francs. De 72'360 à 120'000 francs, l'impact sera au maximum de 301 francs. Pour les salaires supérieurs à 120'000 francs, le but de rente n'est défini que dans le premier plan.

Pour les collaborateurs qui sont au sommet de leur classe et qui gagnent plus de 72'360 francs, la rente future ne changera pas tant que leur salaire n'augmentera pas, par effet de l'indexation, de plus de 6'030 francs.

Comment le niveau des rentes est préservé

Les deux exemples ci-dessous montrent les différences de salaire assuré entre le système actuel et le nouveau système prévu par l'accord Conseil d'Etat - FSF. La préservation du montant des rentes acquises s'obtient par une compensation permettant de remonter le salaire assuré à son niveau actuel.

Rappel: les rentes dues par la Caisse de pensions pour les collaborateurs ayant 35 ans de cotisations s'élèvent à 60 % du salaire assuré.

Exemple N° 1: salaire brut de 72'360 francs

	Aujourd'hui	en 2001
Salaire annuel brut	72'360.—	72'360.—
– déduction de coordination	<u>– 12'060.—</u>	<u>– 18'090.—</u>
= salaire assuré	60'300.—	54'270.—

Le montant du salaire assuré pour 2001 (54'270.—) sera maintenu à 60'300 francs en raison de la garantie inscrite dans l'accord Conseil d'Etat - FSF.

Exemple N° 2: salaire brut de 140'000 francs

	Aujourd'hui		en 2001
Salaire annuel brut	140'000.—	1^{er} plan	120'000.—
– déduction de coordination	<u>– 12'060.—</u>		<u>– 18'090.—</u>
			101'910.—
		2^e plan	<u>20'000.—</u>
Salaire assuré total	127'940.—		121'910.—

Comme le montant de 121'910.— est inférieur au salaire assuré actuel, on applique l'art. 23 LCPEV en augmentant la part assurée dans le 2^e plan à 26'030.—, de manière à retrouver le niveau du salaire assuré de 127'940.—.

Ligne verte

Pour toute information sur l'application du projet de statut dans votre cas personnel, appelez le SPEV (316 19 23) ou le délégué RH de votre service, soit:

SG DSE: 6 45 08

Polcant: 4 82 09 ou 4 80 30

SAU: 6.88 03

SG DFJ: 6 30 22 ou 6 30 05

SFP: 6 63 34

OPE: 6 32 02

UNIL: 92 23 11

SG DIRE: 6 45 30

Hospices: 944 69 60

SG DEC: 6 58 20

Service de l'emploi: 6 62 23

SG DINF: 6 71 77

SG DFIN: 6 71 77 ou 6 20 16

ACI: 6 24 00

Ordre judiciaire: 6 15 09



Le problème de la nomination

En renonçant au terme de « nomination », l'accord conclu entre la FSF et Conseil d'Etat veut combattre une image négative du fonctionnaire. En même temps, il prévoit des dispositions fortes contre les licenciements abusifs.

La nomination des fonctionnaires fait aujourd'hui problème.

Elle donne souvent une image négative des collaborateurs de l'Etat dans un monde où la mobilité géographique et professionnelle est devenue la règle. Les carrières fondées sur un seul métier exercé dans une seule entreprise ou institution sont devenues rarissimes, y compris d'ailleurs au sein des administrations publiques. D'où un écart important entre la réalité professionnelle et l'image du fonctionnaire que l'on assimile toujours à un privilégié dont la même fonction est assurée à vie grâce la nomination.

Elle ne concerne aujourd'hui qu'environ la moitié des collaboratrices et des collaborateurs de l'Etat de Vaud. Ce qui génère certaines difficultés de gestion du personnel.

Il convenait donc de rechercher une autre solution qui revalorise la fonction de collaborateur de l'Etat tout en maintenant la sécurité de l'emploi. C'est pourquoi l'accord prévoit la désignation formelle de toutes les collaboratrices et collaborateurs de l'Etat par un contrat de droit administratif de durée indéterminée.

Le terme de désignation, sans portée juridique, souligne le fait que le personnel de l'Etat est engagé au service du public. Mais ce qui compte le plus, ce sont les dispositions qui assurent la stabilité et la sécurité de l'emploi. Car on pourrait très bien combiner le maintien de la nomination avec des dispositions minimales sur les conditions de licenciement. C'est d'ailleurs dans cette direction que va l'une des initiatives parlementaires actuellement pendantes devant le Grand Conseil.

La sécurité de l'emploi est garantie

La sécurité de l'emploi doit être assurée au personnel de l'Etat. Il en va de la qualité des prestations du service public et de la dimension humaine dont notre société a besoin dans les relations de travail. Cette sécurité de l'emploi implique des garanties contre les licenciements et des voies de recours indépendantes.

C'est pourquoi l'accord conclu avec la FSF prévoit les dispositions suivantes:

1. Toute résiliation de contrat, même si elle respecte le délai contractuel, devra être motivée (la motivation systématique, n'est pas exigée par le Code des obligations).
2. La motivation doit impérativement être fondée sur une des causes prévues de manière exhaustive par la loi.
3. Toute personne dont le contrat serait résilié pourra recourir auprès d'un Tribunal arbitral. Ce tribunal sera paritaire. Ses membres représenteront pour moitié l'employeur et pour moitié les employés et il sera présidé par une personne neutre désigné par le Tribunal cantonal.

Il y a des licenciements justifiés

Les collaborateurs de l'Etat sont ainsi protégés contre tout licenciement abusif ou injustifié. Mais personne ne comprendrait qu'aucun licenciement ne soit possible. Il est normal que des prestations manifestement insuffisantes résultant de l'incompétence ou des manquements professionnels répétés, puissent aboutir à un licenciement. Les collaborateurs d'un service sont d'ailleurs les premières victimes d'une situation où l'un d'entre eux n'assume pas sa tâche ou ne l'assume pas de manière adéquate.

En cas de suppression de poste

Dans le cas d'éventuelles suppressions de postes, à la suite par exemple d'une réorganisation de certains services, l'accord conclu avec la FSF prévoit que la première voie recherchée serait le transfert de chaque collaborateur concerné dans une fonction compatible avec sa formation et son expérience. La possibilité serait également offerte à chaque collaborateur concerné d'accomplir une formation complémentaire pour qu'il puisse assumer ses nouvelles fonctions.

C'est seulement dans l'hypothèse où un transfert se révélerait impossible ou devant un refus de l'intéressé que la résiliation serait possible moyennant un préavis de six mois, accompagné d'une indemnité qui peut aller jusqu'à 12 mois de salaire. Le collaborateur concerné aurait naturellement la possibilité de faire recours auprès du Tribunal arbitral.

SPEV

Les décisions de la quinzaine

Dans cette rubrique sont présentées sous forme succincte les décisions prises par le Conseil d'Etat au cours de la quinzaine écoulée. Elles sont classées par département. Les objets dépendant de la présidence ou relevant des compétences de plusieurs départements sont placés en tête. Les références en italique au bas de chaque résumé indiquent où s'adresser pour obtenir des informations plus complètes.

DSAS

Département de la santé et de l'action sociale

EMS: publication du rapport de synthèse du Contrôle cantonal des finances

En août 1999, conformément aux vœux des Commissions de gestion et des finances du Grand Conseil, le Conseil d'Etat a confié un mandat d'audit au Contrôle cantonal des finances (CCF), portant sur les comptes 1997 et 1998 des établissements médico-sociaux (EMS) d'intérêt public et des EMS dont les pensionnaires peuvent être mis au bénéfice d'une aide de l'Etat. Le Département prend acte des conclusions du CCF. Après analyse des résultats de l'enquête du CCF par le Département, 75% des EMS sont soit bons soit satisfaisants. Un quart des établissements examinés présentent une situation qui n'est pas acceptable et nécessite que l'Etat intervienne en prenant des mesures visant notamment à une plus grande transparence financière et à un renforcement de ses moyens de contrôle.

Charles-Louis Rochat, Chef du Département de la santé et de l'action sociale, 021/316 50 01

Michel Surbeck, chef du Service des assurances sociales et de l'hébergement, 021/316 52 60

Marc Diserens, chef du Service de la santé publique, 021/316 42 00

Le Conseil d'Etat est favorable au projet de loi fédérale sur la transplantation

En décembre 1999, le Département fédéral de l'intérieur a mis en consultation un projet de loi et rapport explicatif sur la médecine de la transplantation, suite à l'adoption par le peuple et les cantons d'un article constitutionnel y relatif, en date du 7 février 1999. Le Conseil d'Etat approuve globalement le projet. Il insiste cependant pour que la réglementation fédérale qui devra découler de la loi soit limitée à l'indispensable et évite toute bureaucratie supplémentaire. Il s'oppose notamment à ce que le futur Service national d'attribution d'organes détermine lui-même quelle est la personne la plus appropriée pour recevoir un don.

Jean Martin, médecin cantonal, 021/316 42 46

Blanchisseries générales SA: désengagement de l'Etat prévu pour 2005

En réponse à l'interpellation du député Philippe Leuba, le Conseil d'Etat se déclare prêt à demeurer partenaire et actionnaire de la société des Blanchisseries Générales (LBG SA) jusqu'en 2005, date à partir de laquelle, selon les prévisions, la société disposera d'une base financière lui permettant de rechercher des investisseurs privés. Cependant, si les intérêts financiers des LBG l'exigent, le Conseil d'Etat a informé la société qu'il n'est pas opposé à une scission de l'entreprise et à la vente du secteur hôtelier avant 2005, si cette solution est financièrement optimale. Le Conseil d'Etat précise encore qu'il n'accordera aucune participation financière supplémentaire aux LBG.

Daisy Aubry-Golaz, secrétaire générale,
021/316 50 02

DFIN

Département des finances

Augmentation du loyer des cures: objectif financier atteint

Dans le cadre de la revalorisation des revenus du patrimoine immobilier et de la réduction de l'écart entre le loyer des cures et ceux du marché, la Commission des cures a analysé l'ensemble de cette problématique. Une grille présentant les nouveaux loyers des cures – applicable dès le 1^{er} janvier 2001 – a été adoptée par le gouvernement. L'objectif financier est atteint: 1 million supplémentaire de revenu locatif sera ainsi dégagé. A noter cependant que, dans le cadre de la démarche Eglise A Venir, une partie des cures sera louée à des locataires privés. La Commission des cures a par ailleurs été chargée de présenter un projet de règlement sur les conditions d'occupation des cures.

Gérard Pidoux, chef du Service des gérances et des achats, 021/316 74 60

DFJ

Département de la formation et de la jeunesse

Un nouveau pas pour le projet de gymnase intercantonal de la Broye

Le Conseil d'Etat a adopté un projet de concordat relatif à l'achat du terrain et au crédit d'études pour la création du gymnase intercantonal de la Broye. Il a en outre adopté un exposé des motifs et projet de décret (EMPD) qui demande un crédit de 1,55 million de francs pour l'achat du terrain et un crédit d'études de 2,25 millions de francs en vue de la construction. Cet EMPD sera soumis au Grand Conseil en mai 2000, après une étude du concordat qui l'accompagne par une Commission interparlementaire. D'ici là, le Conseil d'Etat donnera encore une information sur l'avant-projet d'un second concordat également relatif au gymnase de la Broye mais qui concerne exclusivement sa création et son exploitation.

Philippe Lavanchy, chef du Service de l'enseignement secondaire supérieur et de la formation, 021/316 34 01

DEC

Département de l'économie

Participation vaudoise à la rédaction d'un rapport de la Suisse sur la situation des femmes

La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes – ratifiée par la Suisse en 1997 – oblige les Etats membres à prendre des mesures en faveur de l'égalité sur les plans politique, social, économique et culturel. Cette convention impose également d'établir un rapport rendant compte des dispositions adoptées. A cet effet, la Confédération a consulté les cantons, dont l'Etat de Vaud, qui vient de remplir un questionnaire sur ce sujet.

Nicole Golay, cheffe du Bureau de l'égalité,
021/316 61 30

Rénovation des abattoirs de la Ville de Lausanne: participation cantonale de 2 millions

Le Conseil d'Etat a accédé à la demande de la Ville de Lausanne et financera à raison de 2 millions de francs la rénovation des Abattoirs lausannois. Cette décision est également l'occasion de prévoir une politique cantonale en la matière. Dans la somme consentie est comprise la participation légale cantonale de 250 000 fr. aux frais de reconstruction du Centre collecteur des déchets carnés. Le montant total sera avancé par la Ville de Lausanne et lui sera remboursé par tranches successives. Le Conseil d'Etat a pris cette décision vu le rôle économique régional, cantonal, voire supracantonal que joue cette entreprise. Il présentera un exposé des motifs et projet de décret (EMPD) au Grand Conseil en mai 2000.

Jacqueline Maurer-Mayor, conseillère d'Etat, 021/316 60 10
Olivier Dunant, chef du Service de l'agriculture, 021/316 61 98

DSE

Département de la sécurité et de l'environnement

28,5 millions demandés pour les propriétaires touchés par l'ouragan Lothar

Pour permettre aux propriétaires de faire face aux conséquences de l'ouragan Lothar, le Conseil d'Etat demande au Grand Conseil un premier crédit de 15,5 millions de francs sous forme de prêt sans intérêt et remboursable d'ici la fin 2002. Grâce à ces liquidités, les propriétaires des forêts dévastées pourront mettre en œuvre les mesures urgentes imposées par les autorités, protéger les bois encore sur pied et préserver la valeur marchande des bois coupés et façonnés. Le Conseil d'Etat demande également un crédit supplémentaire de 13 millions à titre d'indemnités pour la prévention et la réparation des dégâts aux forêts conformément à la loi forestière cantonale (art. 56).

Jean-Claude Mermoud, conseiller d'Etat,
021/316 45 00

DINF

Département des infrastructures

Répartition des contingents de courses de camions de 40 tonnes liés aux accords bilatéraux

Le Conseil d'Etat s'est prononcé de manière positive sur la proposition de la Conférence des gouvernements cantonaux de répartir entre les cantons le contingent de courses de camions de 40 tonnes selon le parc respectif par canton. Les accords bilatéraux prévoient que la Suisse disposera durant la période transitoire entre 2001 et 2004 de 300 000 – 400 000 contingents pour les courses de camions d'un poids de 40 tonnes. La moitié de ces contingents sera attribuée par la Confédération en trafic d'import-export et de transit et l'autre moitié par les cantons en trafic intérieur.

Vincent Krayenbühl, chef du Service des transports, 021/316 73 70

Protocole d'application de la Convention alpine dans le domaine des transports

Le Conseil d'Etat s'est prononcé de manière favorable sur le projet de protocole de la Convention alpine dans le domaine des transports soumis en consultation par le Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication. Le droit suisse est déjà largement conforme aux buts et intentions du protocole. Le Conseil d'Etat relève que ce protocole permettra d'harmoniser la politique des transports dans les régions alpines en tenant compte des exigences de la protection de l'environnement. Il rappelle cependant les réserves générales qu'il formule depuis plusieurs années quant aux inconvénients de l'application de la Convention alpine pour l'économie des régions concernées.

Vincent Krayenbühl, chef du Service des transports, 021/316 73 70

DIRE

Département des institutions et des relations extérieures

Pas de réduction linéaire de la législation vaudoise

Le Conseil d'Etat a adopté un rapport sur la motion du député Charles-Pascal Ghiringhelli «Muguet 3»: simplification de notre législation. Cette motion, demande l'allègement des textes législatifs vaudois de 18%, afin d'encourager l'esprit d'innovation en facilitant les démarches aux individus, corporations, entreprises et associations dans leur développement social et économique. Le Conseil d'Etat observe qu'un certain nombre de simplifications législatives ont déjà été effectuées récemment ou le seront prochainement. Toutefois, il affirme qu'une réduction linéaire du volume des lois cantonales est un objectif irréalisable et n'est pas souhaitable, car il pourrait entraîner une insécurité du droit préjudiciable à l'ensemble des administrés.

Alain Jeanmonod, Service de justice et législation, 021/316 45 45

Du dessous au dessus: affaire à suivre

Pan passionnant de l'histoire des moeurs, les sous-vêtements ont évolué du secret à la transparence. Un parcours en six volets à découvrir au Musée historique de Lausanne jusqu'au 30 juillet.

Conçue par la sociologue Luzia Kurmann, l'exposition accueillie aujourd'hui à Lausanne, a été réalisée par le Musée historique de Lucerne, en collaboration avec des étudiants de la Haute école de design de la même ville.

Dessous? Dessus? Sphère intime? Déballage public? Un changement d'attitude est intervenu durant les trente dernières années. L'ambiguïté et le flou se sont installés. La vie privée est devenue publique et conjointement les relations entre les sexes se sont modifiées. L'histoire du sous-vêtement apporte un éclairage sur la percée de la sphère intime dans tous les domaines de la vie moderne.

Miroir des moeurs et des rôles

Au premier abord, l'histoire du sous-vêtement semble être exclusivement liée à celle des femmes. Rares sont les sous-vêtements masculins jugés dignes d'être conservés dans des musées. Pourtant cette mode ne manque pas d'intérêt: au Moyen Age, lorsque les hommes et les femmes de cour



Les corsets de la fin du XVIII^e siècle, symboles d'une séduction cachée.



Le dernier «dessous coquin pour superwomen de choc» créé par Vivienne Westwood en 1999. Porté dessus.

étaient égaux en droit, les premiers s'habillaient avec autant de recherche que les secondes. Le vêtement du XIX^e siècle ne renseigne plus seulement sur le rang social, mais aussi sur la place réservée aux femmes – le foyer, protégé du monde extérieur –, et celle dévolue aux hommes – la vie publique, extra-familiale.

Dans le sillage du mouvement d'émancipation des femmes, dès le milieu du XX^e siècle, on constate à nouveau un rapprochement vestimentaire entre les sexes. L'homme se féminise, la femme ose de plus en plus afficher son côté masculin.

Notre époque, caractérisée à la fois par le pluralisme des modes et par un individualisme exacerbé, affiche une coexistence de plusieurs tendances: le dessous porté dessus, la mode androgyne issue du sport, portée indifféremment par les hommes et les femmes, enfin le mélange du strict et du sexy. Ce retour aux «frous-frous», déclinés en six tableaux, nous rappelle aussi qu'il existe peu d'échappatoire à la mode vestimentaire. Et on se surprend à imaginer à quoi nous ressemblerons dans vingt ans!

D.G.

Du secret à la transparence. Histoire de dessous, Musée historique de Lausanne, pl. de la Cathédrale 4, tél. 021/312 84 54. Ouverture: ma-j, 11h-18h; ve-di, 11h-17h.

Une Lausanne insolite

Né d'une rencontre, Lausanne. Point de vue en noir&blanc, se souvient et surprend.

Enseignant au Collège secondaire de Beausobre à Morges, Patrick Didisheim capte le monde en noir-blanc depuis des années. Globe-trotter de tous les continents et sportif expérimenté, il se réfère volontiers à Nicolas Bouvier (*L'usage du monde*) et aux maximes orales ou écrites d'ailleurs, comme «Le voyageur voit ce qu'il voit, le touriste voit ce qu'il est venu voir» (entendu au Vietnam).

Sa rencontre avec Pierre Corajoud, auteur du guide de balades dans Lausanne (*L'Autre Lausanne*) l'incite à concrétiser une vieille idée: restituer des images d'une Lausanne insolite. Si la capitale a déjà son cortège de livres pour ses lieux les plus connus, il n'existe à ce jour aucune publication sur ses quartiers, bistros, et lieux retranchés. Un oubli réparé grâce aux clichés de Patrick Didisheim. Crus, tendres, fugitifs ou inattendus, ils nous racontent une ville que l'on croyait connaître.

DG

Lausanne. Point de vue en noir& blanc est en vente dans les librairies lausannoises au prix de 32 fr.



La tour du parc Mon Repos (ci-dessus), qui ressemble à une ruine moyenâgeuse, n'en est pourtant pas une. Elle est le fruit d'un pari que trois notables lausannois se sont lancés en 1820. Le vainqueur étant celui qui aurait édifié... la plus belle ruine. La tour Haldimand est un autre vestige de ce pari. Quant à la troisième, elle a tout simplement disparu.

PATRICK DIDISHEIM/LAUSANNE. POINT DE VUE EN NOIR ET BLANC