

Rapport N° 2024/144 de la COGES

**Comptes communaux et gestion de l'exercice 2023 Résultat : CHF 672'184.
Rapport de l'exercice 2023.**

Nyon, le 3 juin 2024

Au Conseil communal de Nyon

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers,

La COGES composée de :

- Marina Alberti PS - Rapporteuse de la sous-commission SDT
- Sébastien Delahaye Vert.e.s
- Yves Gautier-Jaques PLR - Président de la COGES
- Raffaele Giannattasio Vert.e.s
- Hans Rasmus Nilsson UDC
- Sybille Hentsch PLR
- Robert Lütjens Vert'libéral
- Brigitte Perez PLR - Présidente de la sous-commissions RRH et OSI
- Danièle Schwerzmann PS
- Gianluca Solimine Vert.e.s - Président de la sous-commission Transversalité
- Olivier Stalder PS
- Jean-Pierre Vuille PIN – Secrétaire de la COGES

A débuté ses travaux le 28 août 2023 et a siégé entre 2023 et 2024 à 21 reprises. Durant cette année, le Conseiller Joël Vetter a été remplacé par Sébastien Delahaye le 13 novembre 2023.

Préambule

Les travaux menés par la COGES l'ont conduite à mettre en place quatre sous-commissions réparties comme suit :

- Service des Ressources humaine SRH
- Office des solutions informatiques OSI
- Service du Territoire SDT
- Service de l'Administration Générale SAG

La COGES a également rédigé une série de questions à l'intention des Services qu'elle n'a pas visités. Toutes les questions et leurs réponses figurent dans l'annexe 1 du présent rapport.

Le choix des visites fait partie des travaux de la COGES afin de mener à bien un suivi continu des Services en fonction du retour des années précédentes. Elles s'inscrivent également dans

une certaine périodicité et/ou des changements qui ont été constatés dans l'organisation d'un service.

L'actualité qui pourrait survenir durant l'année peut également influencer la COGES dans le choix de visiter un ou des services en particulier.

Durant l'année écoulée, la COGES a souhaité mieux comprendre le fonctionnement, rôle et responsabilité des Services dans les projets transversaux. L'objectif est de mieux comprendre comment les différents services s'organisent, répartissent les travaux et gèrent les ressources humaines nécessaires à la réalisation des différents mandats que le Conseil communal a voté par voie de préavis. Sans oublier qu'un certain nombre d'autres projets, de la compétence de la Municipalité, sont également à mettre dans la balance dans le volume des travaux que chaque service doit exécuter.

La répartition des quatre sous-commissions était la suivante :

Service des Ressources Humaines - SRH : Raffaele Giannattasio, Hans Rasmus Nilsson, Sybille Hentsch, Brigitte Perez, Olivier Stalder, Sébastien Delahaye.

Office des Solutions Informatiques - OSI : Raffaele Giannattasio, Hans Rasmus Nilsson, Sybille Hentsch, Brigitte Perez, Olivier Stalder, Sébastien Delahaye.

Service de l'Administration Générale- SAG: Marina Alberti, Yves Gauthier-Jaques, Robert Lütjens, Danièle Schwerzmann, Gianluca Solimine, Jean-Pierre Vuille.

Service du Territoire - SDT : Marina Alberti, Sébastien Delahaye, Yves Gauthier-Jaques, Raffaele Giannattasio, Hans Rasmus Nilsson, Sybille Hentsch, Robert Lütjens, Brigitte Perez, Danièle Schwerzmann, Gianluca Solimine, Olivier Stalder, Jean-Pierre Vuille.

Préavis bouclés

Le 11 mars 2024, la COGES en présence de MM. Claude Uldry, Municipal en charge des finances et de Alexandre Beseme employé au service des finances, a effectué la lecture des préavis bouclés et a réalisé une vérification minutieuse des différentes pièces comptables de chaque préavis. Les préavis suivants ont été vérifiés :

PM 116-2013 - Construction d'une salle de spectacle et de ses annexes. Études CHF 1'130'000.- TTC et CHF 107'000.- TTC pour l'étude acoustique.

PM 190-2014 - Application comptabilité et salaires. Demande d'un crédit d'investissement CHF 933'000.- TTC

PM 27-2016 - Parc de la maison Gubler. CHF 915'000.- TTC pour l'aménagement paysager et CHF 30'000.- TTC pour création de mares

PM 197-2020 - Château de Nyon. Réaménagement de l'entrée et remplacement du système d'éclairage. Crédit de CHF 520'000.- TTC

PM 198-2020 - Installation photovoltaïque sur les bâtiments du service « Espaces verts et forêts ». CHF 276'000.- TTC

PM 221-2020 - Déploiement de systèmes de mesure intelligents selon l'art.8 de l'OApEI (stratégie énergétique 2050). CHF 997'000.- HT

PM 10-2021 - Remplacement éclairage muséographique du musée romain. CHF 147'000.- TTC

PM 18-2021 - Aménagement d'affichage numérique dans tous les bâtiments scolaires de Nyon.
CHF 485'000.- TTC

PM 247-2021 - Places de jeux communales - travaux de rénovations. CHF 82'000.- TTC

Pour un montant total de CHF 5'622'000.-

La COGES remercie M. le Municipal ainsi que le représentant du service pour les réponses qui ont été apportées durant la séance ainsi que de la mise à disposition des documents.

La COGES a relevé que le traitement des préavis bouclés devrait, à l'avenir, être envisagé avec la présence de la Commission des Finances – COFIN. Une synergie entre les deux commissions permanentes sera discutée dans le futur.

Rencontre COGES – COFIN

Le 6 mars, la COGES et la COFIN ont organisé une rencontre avec une délégation de la COGES représentée par : Robert Lutjens, Yves Gauthier-Jaques et Jean-Pierre Vuille et d'une délégation de la COFIN représentée par : Yann Fagnoli, Pierre Girard et Olivier Monge.

Les deux commissions de surveillance sont, par rapport à la loi sur les Communes, dans un rôle prépondérant quant aux travaux qu'elles assument respectivement. Comme cela est précisé dans les directives cantonales, la COGES et la COFIN doivent assurer une collaboration et une coordination des travaux, tout en rappelant qu'une telle rencontre reste informelle.

À noter que durant l'année 2022-2023, une rencontre entre les deux présidents des commissions a eu lieu. Contrairement à l'année dernière, la COGES - COFIN ont décidé d'organiser une nouvelle rencontre plus élargie avec une représentation d'un membre de chaque parti politique afin d'échanger sur différentes thématiques qui ont été identifiées en amont de la séance dans chacune des commissions.

Malgré l'absence remarquée des membres du Parti Socialiste et des Vert.e.s, les deux commissions se sont rencontrées et ont abordé plusieurs thématiques qui seront à l'agenda de la COGES l'année prochaine.

Vœux 2023

Pour l'exercice 2023-2024, la COGES a repris la consolidation du suivi des vœux mis en place depuis 2016. Cela a conduit la COGES à formuler 15 vœux figurant en annexe 2 du présent rapport. La COGES espère que l'expression des vœux sera entendue par la Municipalité qui considère que ses observations contribuent positivement au bon fonctionnement de l'Administration.

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Préambule

Le contexte de cette visite s'inscrit en raison du thème de la COGES pour cette année qui est la transversalité entre les différents services de la ville dont le service des ressources humaines est au premier plan et en raison de l'adoption par le Conseil communal du Règlement du personnel qui a été adopté en septembre 2023 avec entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

La sous-commission de la COGES en charge du suivi du Service des Ressources Humaines composées de Mmes Sybille Hentsch, Brigitte Perez et de MM. Sébastien Delahaye, Raffaele

Giannattasio, Hans Rasmus Nilsson et Olivier Stalder ont interviewé M. Olivier Riesen, Municipal et Mme Florence Malherbe Vendrell, Cheffe de service, le lundi 18 décembre 2023. La sous-commission les remercie pour leurs réponses.

À souligner que, tant le Municipal qui a pris ses fonctions le 1^{er} mars 2023 et la Cheffe de service qui est entrée en fonction le 1^{er} février 2023, ont peu de recul sur la gestion des ressources humaines durant les années précédentes.

Transversalité

Au sein du service RH, il y a toute une palette de processus à optimiser, notamment pour que la gestion des ressources humaines soit plus efficiente. Certaines données sont remplies plusieurs fois dans des répertoires différents alors que celles-ci pourraient être saisies une seule fois dans un fichier auquel les tableaux de bord seraient rattachés.

Lors de l'engagement d'auxiliaires en support, des changements de place de travail sont parfois nécessaires. Or, les configurations ne sont pas identiques à tous les postes de travail en l'absence d'Office365. Cela demande de l'acclimatation, mais cela manque d'efficience et de confort au travail. Pour les permanences à l'extérieur, les RH n'ont pas de laptop alors que cela faciliterait le travail.

Le service RH doit aussi s'atteler à un travail d'harmonisation entre les différents services de l'administration, car les services se comportent comme 12 PME, explique la Cheffe de Service, alors que des pratiques RH communes dans tous les services devraient prévaloir.

Le Municipal souligne que ce rôle de transversalité et le but de mettre en place les mêmes règles pour tous est une priorité. Il est clair que dans certains services, il existe des contraintes légales que d'autres n'ont pas. Mais notamment pour les vacances, les heures supplémentaires, une approche transversale pour que tous les services de la ville appliquent les mêmes règles est en cours. Accaparé par les affaires courantes à régler et notamment la mise en place du nouveau règlement du personnel, le service RH n'a pas eu le temps de s'attaquer à ce type de procédure.

La Cheffe de service souligne qu'en 2024, le but est de consolider les politiques RH et que celles-ci, si elles existent, soient connues et appliquées dans les services. Un grand effort de communication et de transmission des bonnes pratiques RH sera entrepris pour leur application uniforme dans les services, notamment une consolidation des procédures en lien avec l'absentéisme. Il existe du Case Management en place pour les absences de longues durées, mais on peut aller plus loin en termes de prévention. Cette année, une formation spécifique pour les préventions d'accident et les douleurs dorsales a été organisée. Il y a un décalage entre le suivi du cours et les résultats attendus qui ne seront perceptibles que dans les prochains mois, voire années.

Tant la Cheffe de service que le Municipal estiment que, pour éviter d'entreprendre des actions réactives et mettre en place des programmes et des actions proactives à déployer au sein des services, le service RH est sous-doté à ce jour.

Nouveau règlement du personnel

La sous-commission a souhaité connaître l'état d'avancement de la mise en application du nouveau règlement du personnel qui est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Tous les nouveaux contrats de droit administratif (plus de 580) ont été établis et, in fine, signés par les collaborateurs. La transition entre l'ancien statut et le nouveau s'est rapidement mis en place et à la satisfaction générale. Les directives d'application induites par ce nouveau règlement restent à établir dans le courant 2024.

Recrutement et classes de fonction

À la question de connaître la procédure générale en matière de recrutement, il a été expliqué à la commission que pour tous les recrutements du personnel fixe, le service RH est impliqué. Pour les auxiliaires, ce n'est pas le cas, car cela concerne un trop grand effectif, surtout que certains auxiliaires sont engagés pour quelques semaines. C'est le service qui fait sa sélection et donne aux RH tous les documents nécessaires légalement et réglementairement. Il y a une discussion pour le salaire et ce sont les RH qui établissent les contrats.

Concernant la détermination des classes de fonction pour chaque poste et l'échelle de traitement, il est expliqué que la grille de fonction est historique et date des années 90 avec des fonctions statutaires qui ont un côté désuet. La révision de la grille salariale est prévue, mais c'est 6 à 12 mois de travail. Il est vrai que mettre un poste au concours pour un Chef de service entre la classe 13 et la 20 est un grand écart. À Nyon, il y a 10 classes de fonction avec des superpositions. La lecture est un peu compliquée. Toutefois, le service RH essaie d'avoir un système de collocation le plus clair possible. Vont être évalués la complexité, le budget à gérer, l'expérience que la personne amène dans le poste avec pondération de son expérience, du nombre d'années dans une fonction similaire et éventuellement les titres. Un ouvrier qualifié ou non qualifié ne sera pas dans la même fourchette. C'est le service RH qui détermine avec le Chef de service dans quelle classe de fonction la personne est engagée. S'il y a un nouveau cahier des charges, plusieurs personnes (Chef de service, RH) se réunissent pour évaluer le poste et le comparer aux autres.

Il n'y a pas d'outil spécifique pour l'évaluation des fonctions et leur collocation actuellement, c'est le papier crayon, la comparaison avec d'autres postes et le bon sens RH. Cela fait partie des processus à établir dans le futur.

Lorsqu'un collaborateur atteint le plafond de sa classe de fonction, des promotions sont prévues. Il peut acquérir un 10% d'augmentation de salaire par palier de 1 à 2 %, notamment si la personne est considérée comme méritante. C'est évalué d'année en année sur la base d'une demande motivée du Chef de service. Le service RH va faire une proposition à la Municipalité qui arbitrera. Ce procédé n'est pas systématique.

Mobilité interservices

À la question de savoir si le service RH favorise la mobilité au sein des services de la ville, il est répondu que cette mobilité n'est pas favorisée par la mise à disposition des postes avant leur parution sur les sites adéquats. Les candidatures internes sont cependant les bienvenues et tous les employés qui postulent pour un autre poste sont reçus. Cela permet de connaître les raisons de la postulation et les motivations qui les poussent à vouloir changer de poste, de service. À compétence égale, l'employé de la ville sera favorisé. Mais dans certains cas, il y a des gens qui aspirent à un poste, mais qui n'ont pas les compétences requises.

Par ailleurs, il y a 150 métiers différents au sein de l'administration. Il y a une volonté de garder les personnes qui ont été formées par la ville, mais cela peut se heurter à la formation spécifique nécessaire pour assumer certains postes. Il est ainsi plus facile de favoriser la mobilité au sein des services administratifs.

Départ à la retraite

Le service RH anticipe les départs à la retraite. C'est une préoccupation des Chefs de service en raison de la perte de connaissance que cela entraîne. L'anticipation est possible, notamment pour les départs à la retraite anticipée en raison de l'obligation de l'annoncer 6 mois avant le départ. Cela permet de prévoir le remplacement et un éventuel tuilage ainsi que la transmission des connaissances.

Pour les retraités qui ont un cahier des charges de plus de 25 ans, celui-ci sera remis au goût du jour. Même pour les plus récents, le cahier des charges est réévalué et mis à jour.

Par ailleurs, la ville propose une formation aux personnes qui annoncent leur retraite sur les différents aspects en lien avec celle-ci. C'est proposé et la personne décide de la suivre ou non. Cette formation remporte un franc succès.

Évaluation des Chefs de service et collaborateurs

La COGES s'est questionnée sur la procédure mise en place pour l'évaluation des Chefs de service et des collaborateurs.

Il lui a été expliqué que l'évaluation des collaborateurs a lieu périodiquement, mais qu'il n'y a pas de période déterminée et identique à chaque service. Elle peut avoir lieu sur des cycles différents au cours de l'année (1^{er} ou dernier trimestre ou pendant la pause de l'été pour les UAPE). L'évaluation se déroule en présence du supérieur hiérarchique et quelquefois en présence du supérieur du Chef direct, mais sans la présence d'un représentant du service RH. L'évaluation fait partie de la responsabilité du management. S'il y a une demande spécifique, un représentant des RH pourrait être présent.

Un document indiquant les points à évaluer existe. Les RH vont lire le document et les enregistrer dans la base de données. Il y a des Chefs de service qui font l'évaluation toutes les années et d'autres tous les 18/24 mois.

Actuellement, le Secrétaire municipal et les Chefs de service ne sont pas évalués, et ceci depuis un certain temps. Le but est de reformer les Municipaux pour que les Chefs de service soient évalués dans le futur. Idem pour le Secrétaire municipal qui est considéré comme un Chef de service. C'est un objectif du service RH.

Gestion des absences

Actuellement, il existe une personne de confiance et un partenaire tiers qui est en soutien pour le personnel qui rencontre des problèmes. Des analyses plus détaillées sur l'absentéisme sont nécessaires, mais elles n'ont pas encore été mises en place. Il y a un système de gestion des absences, mais pour analyser la donnée, cela mériterait d'aller plus en détail. Pour savoir le nombre d'absences courte durée, il faut faire des analyses manuelles qui prennent du temps. Ce point peut être optimisé. Il manque des outils à disposition du service RH pour faire une analyse plus détaillée par service. La ville de Nyon a grandi et a évolué, mais les outils à disposition n'ont pas suffisamment suivi.

Taux de rotation

Le taux de rotation a connu un pic en 2019, année pré-COVID. Pour certains services, le taux de rotation élevé est dû à la concurrence d'autres acteurs actifs dans le même milieu qui proposent des postes mieux rémunérés.

Les statistiques doivent toujours être analysées finement, car pour des services de petite taille, la statistique explose avec un seul départ. Il faut avoir les réserves d'usage en lisant les chiffres remis. La règle veut qu'entre 8 et 10 % de taux de rotation, il n'y a pas matière à s'inquiéter, mais au-delà, il faut se poser des questions. Le taux de rotation doit aussi être mis en relation avec le taux d'absentéisme pour connaître l'état de santé d'un service.

Concernant la question si des situations de mobbing ou d'harcèlement ont été répertoriées cette année, il a été répondu qu'il n'y a pas eu de cas avéré, mais un témoignage sur une situation qui a entraîné un entretien avec la personne concernée et la pose d'objectifs à respecter.

Il existe un manuel pour la gestion du mobbing. Cependant, le service RH doit encore établir un mode d'emploi. Ce manuel invite les personnes à parler à leur chef ou si celui-ci est impliqué, les RH adressent les personnes concernées vers la personne de confiance qui est formée pour déterminer si c'est du mobbing ou non et comment agir. La directive est remise lors de tout engagement avec le règlement du personnel. Tout nouveau collaborateur est rendu attentif à l'existence de ce document. Ce qui est important, au-delà d'une directive, c'est la formation du personnel pour leur indiquer le comportement attendu de chacun.

Enquête de satisfaction

Depuis plusieurs années, la COGES demande qu'une enquête de satisfaction du personnel soit réalisée. À la question de savoir quand celle-ci se déroulera, il a été répondu que la création d'une enquête et sa réalisation prennent du temps. Au plus tôt celle-ci pourra se dérouler dans le 2^e semestre 2024.

Télétravail

Le télétravail a été mis en place au sein de l'administration communale. Jusqu'à 40% du taux d'activité est autorisé en télétravail. C'est sujet à appréciation du responsable hiérarchique. C'est mal formalisé à ce jour. Il n'y a pas de statistique ni sur le nombre de personnes éligibles, ni sur le nombre de personnes qui travaillent effectivement en télétravail.

Objectif 2024/2025

À la question de savoir quels seront les objectifs ces deux prochaines années pour le service RH, il a été répondu qu'il manquait des outils partagés qui rendraient le travail plus efficient. Un fichier Excel permet de faire des analyses, mais cela n'apporte pas tous les avantages que d'autres outils spécifiques RH. Aujourd'hui il existe des outils collaboratifs pratiques dont la ville de Nyon ne dispose pas.

Il est aussi difficile de fixer des objectifs aujourd'hui, car le service RH est occupé pleinement par les mesures mises en place suite à l'adoption du nouveau règlement qui s'inscrit dans une durée de 20 à 30 ans. La vocation du service RH est d'être un service transversal. Le but est de se pencher sur l'analyse de la situation et le formalisme à mettre en place pour une application conforme du nouveau règlement par tous les services. Des pistes et des idées quant aux actions à mettre en place et à prioriser pour moderniser la gestion RH au sein de la ville existent, mais n'ont pas encore été formalisées.

L'entretien se conclut par les représentants de la ville sur le fait que le service RH est un bon service qui fonctionne bien pour les activités RH. Cependant, pour arriver à la création d'un vrai service support transversal, une grande marge de progression existe.

Si on veut améliorer les outils, il faudra passer à une autre logique, davantage en lien avec les ressources humaines pour l'administration, le service RH étant le parent pauvre en matière d'EPT de tous les services de la ville.

Conclusion

La COGES remercie M. le Municipal et Mme la Cheffe de service pour leur disponibilité et la transparence dont ils ont fait preuve lors des échanges.

La COGES tient à saluer le travail du Service des Ressources Humaines et leur engagement pour une mise en œuvre rapide du nouveau règlement du personnel impliquant la rédaction de tous les contrats de travail des employés de la ville entre septembre et décembre 2023.

La COGES est consciente que le taux de rotation des Chefs de service des ressources humaines ces dernières années, l'engagement de la nouvelle Cheffe de service en février 2023 et l'arrivée d'un nouveau Municipal en mars 2023 ne facilite pas la mise en œuvre des objectifs fixés ces dernières années et que l'adoption du nouveau règlement du personnel avec une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 a focalisé les énergies sur cet aspect.

Il n'en demeure pas moins que certains vœux émis par le passé par la COGES n'ont toujours pas été réalisés.

Les Chefs de service ne font pas l'objet d'un entretien périodique comme les autres collaborateurs. Et la périodicité de celui-ci semble être soumise au gré des Chefs de service. Il est attendu du service des ressources humaines que la périodicité des évaluations soit fixée. Les Municipaux devraient également évaluer le Secrétaire municipal et les Chefs de service.

L'absentéisme des collaborateurs fait également l'objet de remarques de la COGES depuis plusieurs années. Il est important qu'un suivi documenté soit mis en place par service afin de pouvoir mieux appréhender le climat de travail dans chaque service. Des chiffres par service devraient être disponibles pour les membres de la COGES, comme c'est le cas pour le taux de rotation du personnel.

La COGES souhaite également qu'une priorisation des actions à entreprendre soit établie pour les années à venir.

Concernant la transversalité, il est nécessaire que le service des ressources humaines soit un moteur afin de permettre l'installation des bonnes pratiques RH, mais aussi pour faciliter les échanges de vue, d'expérience des Chefs de service entre eux. Cet aspect devrait également favoriser la mobilité interservices. À ce stade, la COGES souhaite que le service RH adresse des demandes à la Municipalité pour l'obtention de logiciel leur permettant d'améliorer une gestion transversale ainsi qu'une meilleure efficacité de ce service.

La COGES constate également que les critères de classifications des postes ne sont pas formalisés et reposent essentiellement sur le bon sens et l'expérience du service RH. Le service doit s'atteler à formaliser la grille salariale en regard de ce qui est en vigueur dans les autres communes de même importance.

OFFICE DES SOLUTIONS INFORMATIQUES

Préambule

Le contexte de cette visite s'inscrit dans le cadre du thème de la COGES pour cette année qui est la transversalité entre les différents services de la ville dont l'office des solutions informatiques est un acteur clé.

La sous-commission de la COGES en charge du suivi des Ressources Humaines composée de Mmes Sybille Hentsch, Brigitte Perez et de MM. Sébastien Delahaye, Raffaele Giannattasio, Hans Rasmus Nilsson et Olivier Stalder ont interviewé M Daniel Rossellat, Syndic, Monsieur Pierre-François Umiglia, Secrétaire municipal et Mme Marine Paschoud, adjointe au Chef de service, le lundi 19 février 2024. Cette visite qui a débuté par une visite des installations est la résultante également des remarques du service RH sur l'absence de certains outils informatiques nécessaires à une optimisation de la gestion RH au sein de l'administration communale.

Matériel informatique à disposition

Les outils informatiques sont utilisés par 80% des employés de la commune. Si on excepte les personnes sur le terrain du matin au soir, mais qui ont une adresse informatique, c'est un outil indispensable pour tous les collaborateurs qui travaillent dans l'administration, outil renforcé pendant la période du COVID où des collaborateurs ont continué de travailler à distance. La Municipalité a pris des mesures très rapidement pour qu'un tel travail à distance puisse se réaliser.

Deux catégories de priorisations : des logiciels ou des outils. La Municipalité est confrontée à des demandes de logiciels, soit ce sont des logiciels existants indispensables à l'activité comme celui nécessaire aux architectes, soit, pour d'autres métiers, ce sont des logiciels développés spécifiquement pour l'activité concernée, soit en collaboration avec d'autres communes, soit avec le Canton. La priorisation de ce type de demande est faite par rapport au budget ordinaire. Chaque année des montants sont budgétés pour permettre de donner suite à la demande des services. Ce type de demande n'entraîne pas de conflits, car tous les membres de la Municipalité sont conscients que le logiciel doit être mis à disposition des collaborateurs pour remplir leur mission.

Au niveau du matériel, il est sûr que les collaborateurs aimeraient avoir du matériel plus moderne. La Municipalité ne dit pas oui tout de suite. Elle essaie de satisfaire les demandes avec le budget ordinaire. Il existe une enveloppe et tous les services doivent respecter l'enveloppe budgétaire et faire des priorisations dans le cadre de cette enveloppe. En raison d'une planification assez stricte et restrictive ces dernières années, la Municipalité a dû lâcher un peu, car certaines demandes étaient justifiées et il était nécessaire de répondre favorablement à la demande. C'est la Municipalité qui a traité les demandes et établi les priorisations. Elle a recueilli l'ensemble des demandes des services et, sur cette base, elle a concédé qu'il y avait une mise à jour nécessaire par rapport à l'achat de matériel. Les demandes des services sont très raisonnables. Les demandes nécessitant les plus grands montants ont été déposées par la Municipalité au Conseil communal. Il n'y a pas de service qui a demandé à bénéficier d'un logiciel spécifique (Microsoft O365 ou la dernière version de la Suite Office). L'administration communale est d'ailleurs très en retard par rapport à toutes les entreprises privées, car la Municipalité retarde la planification de la mise à disposition de nouveaux outils. Les demandes sont raisonnables, mais il faut pouvoir faire face à une augmentation des postes de travail et équiper les places des outils pour permettre aux collaborateurs d'assumer leurs tâches. La Municipalité n'a pas eu à arbitrer les différentes demandes qui sont raisonnables.

Transversalité

En rattachant l'Office des solutions informatiques au SAG, la Municipalité entend renforcer la transversalité entre les services et le rôle de l'informatique qui n'est plus une fin en soi. Entre une informatique avec des serveurs sur place et des informaticiens qui voulaient avoir la mainmise sur tous les programmes au sein des communes avec, comme corollaire, la totalité des compétences en main des développeurs, la tendance s'est inversée, notamment grâce aussi à l'arrivée de nouveaux programmes.

Maintenant les membres du service informatique regardent si un logiciel existe déjà, si un développement standard peut suffire avec, au besoin, un léger développement. Ils questionnent aussi les autres communes. Il existe, d'ailleurs, une association des communes vaudoises dont les membres se rencontrent assez régulièrement pour discuter des développements qui pourraient être mis en commun. Et ceci, sans compter les outils développés en collaboration avec le Canton. Nyon fait aussi partie, avec d'autres communes dont Yverdon, d'un programme E-Séances. Les communes sont conscientes qu'il y a des compétences externes et qu'il faut travailler en réseau, et ceci même pour l'hébergement des serveurs.

À la question de savoir comment la transversalité peut être mieux appliquée au sein des services dans le domaine de l'informatique, il a été répondu que cela prenait du temps et qu'on vivait

encore une période transitoire. Des choix d'outils qui sont implémentés depuis plusieurs années et qui atteignent leurs limites ne peuvent pas être rapidement modifiés. L'administration doit travailler avec des outils existants (par exemple la Gestion Electronique des Données-GED) qui sont peu pratiqués, car peu utiles. Les changer représente des budgets conséquents. Par exemple, actuellement, la ville a la chance de pouvoir travailler avec les SI sur la GED qu'ils ont mise en place et qui devraient également être implémentée pour les services de la ville, mais cela prend du temps. Pour les RH, beaucoup de fonctionnalités n'ont pas été développées au moment de leur installation et le service doit s'en accommoder en attendant des développements supplémentaires.

La Municipalité a aussi des demandes en suspens pour des outils de Monitoring qui n'ont pas été mis en place.

À noter que les limites budgétaires sont plus rares que les limites idéologiques. Pour certains, ils ont la conviction absolue qu'il faut tel logiciel et que les autres logiciels ne valent rien. Ils veulent l'imposer alors que d'autres sont plus adaptés.

Le fait d'avoir transféré le service informatique au sein des SAG permet de mettre le client au centre des préoccupations de l'administration communale et non le fournisseur.

Budget informatique

Les services travaillent par enveloppe. Ils disposent d'un montant et doivent prioriser les dépenses. Auparavant, le service informatique, comme tous les autres, privilégiait le respect de son enveloppe budgétaire et devait, de ce fait, refuser des demandes lorsque le montant de l'enveloppe accordée était dépassé. Actuellement, les services ont déposé des demandes pour rattraper le retard, car le renouveau du parc informatique devenait urgent. Certains services devaient payer sur leur propre budget des dépenses informatiques. La Municipalité a établi un seul document avec toutes les demandes et les a priorisées, ceci afin de privilégier l'efficacité de l'administration. Mais ces demandes ne représentaient pas un montant important (environ CHF 100'000.-).

Aujourd'hui, le service travaille avec des enveloppes un peu plus larges et non produit par produit. Avant, si une somme était prévue pour acheter des souris et qu'il restait un montant à disposition, il ne pouvait pas être dépensé pour acheter un clavier ou un écran, même si cela était nécessaire. Cette manière de procéder a été allégée et cela a donné satisfaction aux services.

En 2011, chaque Municipal devait défendre son budget ligne par ligne, d'entente avec le Chef des finances du service de l'époque. Certains services s'étaient bien défendus et avaient obtenu des montants qui leur permettaient un peu plus de latitude. D'autres avaient des montants plus serrés pour leur gestion. Pour que cela soit parfait, il aurait fallu partir avec un budget 0, mais cela demandait un énorme travail avec des mandataires externes. Il n'y a pas eu trop de situations injustes et la Municipalité n'a pas eu à intervenir. Le nouveau système d'enveloppe budgétaire permet de mieux maîtriser les dépenses. Le service doit chercher dans son enveloppe où il peut économiser pour pouvoir investir ailleurs que ce qui était initialement prévu. Cela évite des dérives et des augmentations régulières des montants par service. Il n'y a pas de dépenses inutiles. Il a pu arriver qu'au mois de novembre, la Municipalité puisse accepter une demande refusée au début d'année, l'enveloppe budgétaire le permettant.

Il y a des lignes de crédit non utilisées, car des projets ne se sont pas réalisés. Il n'y a pas de honte à ne pas tout dépenser. Toutefois, si un service dépense moins une année, un projet n'ayant pas abouti, il faut que l'année suivante l'enveloppe reste la même afin de garantir le bon fonctionnement du service. Cela évite qu'on dépense inutilement en fin d'année. Lors de demandes de dépassement de budget, la Municipalité regarde avec le service s'il ne doit pas faire un effort sur l'enveloppe allouée avant de justifier un tel dépassement, surtout si c'est en début d'année.

Informatique et service RH

Lors de la séance avec la COGES, le service RH a évoqué un manque de logiciel ou outils informatiques, notamment pour la gestion des absences,

Il existe des tableaux statistiques pour permettre une vue de l'absentéisme au sein de l'administration communale. L'OSI est en attente de leur demande pour affiner les statistiques. Toutefois, s'agissant des statistiques d'absence, il faut être prudent. Une anonymisation des données pour éviter que les personnes puissent être reconnues suivant la taille des services est indispensable. Il faut bien séparer les outils à l'intention de la Municipalité qui pourra identifier un problème par le biais de taux d'absentéisme au sein d'un service de l'administration de ceux qui peuvent être publiés pour le grand public. Un classement par service peut aussi amener des questions. La ville va s'améliorer sur les outils de monitoring, mais il faudra être prudent quant à leur diffusion et exploitation. Il est cependant évident que l'absentéisme est un des éléments clé pour connaître le climat de travail.

Gestion des salles

La bascule est en train de se faire. Le service s'occupe du normage des locations. L'outil choisi a été développé à Neuchâtel avec un forte satisfaction client et très répandu dans les communes. À la Chaux-de-Fonds, ville de 40'000 habitants, il y a une personne à 20% pour s'occuper de la location des salles, patinoires, terrains de foot etc., alors qu'à Nyon, c'est une personne qui est occupée actuellement à 100%.

Ce nouveau logiciel concerne la location de toutes les salles, ainsi que celle du matériel. C'est aussi un bel exemple de transversalité. Les services ont pu bénéficier d'un programme test.

Téléphonie

Nouveau système de téléphonie pour certains services pour simplifier le chemin d'accès, pas forcément par des messages d'attente. Cela permet de configurer là où va l'appel pour optimiser la prise en charge. Ce n'est pas lié au PC.

Conclusion

La COGES salue la volonté de la Municipalité et du SAG de travailler de manière plus transversale qu'auparavant.

Elle cautionne totalement les actions de la Municipalité de se rapprocher des autres villes et communes afin de développer ou d'acquérir des logiciels informatiques pour apporter des solutions communes à des problématiques identiques.

Elle est ravie d'apprendre qu'un vœu émis depuis plusieurs années concernant l'optimisation de la gestion des locations des salles à Nyon avec un logiciel adapté à l'utilisateur soit enfin à bout touchant.

Elle insiste sur le fait que la Municipalité doit disposer d'une vision des projets développés par les services de la ville que ceux-ci émanent des préavis déposés et acceptés par le Conseil communal ou qu'ils proviennent de l'impulsion des services dans le cadre de leur prérogative.

TRANSVERSALITÉ

Préambule

La COGES a questionné la manière dont la gestion des projets dits « transversaux » ont été gérés durant l'exercice 2023 et antérieurs. Il convient de clarifier la signification qui est donnée par la SC à la notion de « transversalité », à savoir : « la capacité des Services à travailler de manière agile, pertinente et harmonieuse entre eux dans tout type de projet au-delà du critère financier ».

La SC transversalité était représentée par les commissaires suivant.e.s :

Marina Alberti, Yves Gauthier-Jaques, Danièle Schwerzmann, Gianluca Solimine (Président-rapporteur de la sous-commission), Jean-Pierre Vuille, Robert Lütjens.

La COGES a, dans un premier temps, sélectionné cinq préavis ouverts traitant d'enjeux transversaux. Une analyse des enjeux transversaux a permis aux commissaires de la délégation de délibérer et de questionner la manière dont les intentions formulées dans le préavis ont été mises en œuvre au cours de la réalisation du projet. Ce travail liminaire a permis aux commissaires de formuler un ensemble de questions qui ont été transmises à la Municipalité. Les questions ont fait l'objet d'une réponse écrite (Cf. Réponses sur document annexe).

Visite du SAG

Par ailleurs, la COGES a visité le SAG, compte tenu de son implication transversale pour le fonctionnement des services de l'Administration. Par ailleurs, ce service a été étroitement lié à la crise qu'a traversée notre Administration. Cette rencontre s'est tenue en présence de la Municipalité, représentée par Monsieur le Syndic, Daniel Rossellat et Monsieur Claude Uldry, le Secrétaire Municipal adjoint, Monsieur Thomas Deboffe et la délégation de la COGES, représentée par les commissaires : Marina Alberti, Yves Gauthier-Jaques, Danièle Schwerzmann, Gianluca Solimine, Jean-Pierre Vuille, Robert Lütjens.

Etaient excusés ; Monsieur le Secrétaire Municipal, Pierre-François Umiglia, Monsieur Robert Lütjens, commissaire de la COGES.

La COGES rapporte que la Municipalité a, depuis les années 2008-2010, opéré des changements quant aux enjeux de l'interdisciplinarité et la gestion de projet dite inter-services. Un ensemble de mesures organisationnelles ont été prises, afin que les champs de compétences puissent trouver des manières efficaces et constructives de faire un projet ensemble. Par exemple, l'outil numérique tel que la plate-forme e-séance, donne un accès transversal des décisions prises par la Municipalité. Par ailleurs, des séances mensuelles avec tous et toutes les Chefs et Cheffes de services a pour fonction de les consulter et, en cas de pertinence, associer leur service respectif aux projets proposés par les notes municipales. Il est intéressant de rapporter qu'en cas de divergences entre les Chefs et Cheffes de services, ces dernières sont arbitrées par la Municipalité selon le principe de l'intérêt supérieur commun.

En outre, la COGES rapporte que notre Administration fonctionne avec des entités transversales qui facilitent l'intégration de plusieurs services dans le processus de projet. C'est notamment, le rôle des délégués thématiques, comme celui à l'énergie, à l'espace public, à l'économie qui ont la vocation de générer et encourager la transversalité pour remettre en question les frontières de compétences entre les services.

Nous rapportons néanmoins que des barrières techniques peuvent limiter la transversalité comme l'étanchéité des certains logiciels informatiques qui sont développés pour des domaines de compétences spécifiques. Enfin, concernant la réorganisation interne du SAG, la COGES a

pu constater que le Secrétaire municipal *ad interim* occupe, à ce jour, le poste de Secrétaire municipal adjoint. Néanmoins, compte tenu de l'absence du Secrétaire Municipal à cette séance, la COGES n'a pas pu discuter, comme espéré, de la reprise des fonctions du Secrétaire Municipal au sein du SAG. La COGES regrette cette absence compte tenu que ce poste fut l'un des objets centraux de la crise qu'a traversée notre Administration lors des exercices antérieurs. La COGES aurait apprécié avoir davantage d'informations quant aux mesures appliquées concernant la fonction du Secrétaire municipal.

Conclusion

De manière générale, la COGES relève que l'Administration est organisée de sorte à envisager le développement et la gestion de notre ville de manière transversale. C'est-à-dire, en intégrant des compétences interdisciplinaires, afin de gérer avec la complexité croissante des défis face auxquels notre ville fait face.

SERVICE DU TERRITOIRE

Préambule

Le 25 mars 2024, la COGES qui a rencontré le SDT était composée de Mmes Marina Alberti, Sybille Hentsch, Brigitte Perez, Danièle Schwerzmann et de MM. Jean-Pierre Vuille, Raffaele Giannattasio, Nilsson Hans-Rasmus, Gianluca Solimine, Olivier Stalder.

M. Yves Gautier-Jaques préside la séance et de Mme Marina Alberti en est la rapportrice.

La Municipalité était représentée par Mmes Stéphanie Schmutz, Municipale, et Giovanna Ronconi, Cheffe de service.

La COGES les remercie pour leurs réponses écrites et orales.

Le contexte de cette visite s'inscrit dans le cadre la COGES qui souhaite mieux comprendre les enjeux du service.

Introduction

La COGES a questionné la manière dont la gestion des projets dits « transversaux » ont été gérés durant l'exercice 2023 et antérieurs. Il convient de clarifier la signification qui est donnée par la sous-commission à la notion de « transversalité », à savoir : « la capacité des Services à travailler de manière agile, pertinente et harmonieuse entre eux dans tous types de projets au-delà du critère financier ».

Le Service du Territoire, SDT, poursuit plusieurs missions :

Principalement celle de l'aménagement du territoire, avec la mise en œuvre de la planification territoriale, l'établissement d'un monitoring des évolutions territoriales, la coordination active des différents acteurs impliqués.

Le service élabore également la stratégie communale de la mobilité, en instaurant et en garantissant une vision globale.

Il suit les projets d'espaces publics emblématiques, pilote les autorisations de construire, administre et maintient l'infrastructure intercommunale des données géographiques, assure un support pour les services communaux et associations de communes partenaires, participe à différents groupes de travail techniques.

En 2023, tous les postes prévus à l'organigramme sont occupés, sauf celui de chef-fe de projet dans le secteur de la planification locale.

De nombreux points forts en 2023 sont à relever :

Le nouveau Délégué aux espaces publics est entré en fonction en février 2023. En collaboration avec les services des infrastructures et de l'environnement, plusieurs projets ont été repris, tels celui des Rives du lac, de la route de Divonne, les abribus, l'établissement d'une stratégie des bandes ludiques.

La ville de Nyon en collaboration avec les CFF a établi une planification test.

Avec une intégration totale du concept de transversalité, le SDT pilote les projets liés au Secteur Gare. Ce service établit également les démarches nécessaires à l'élaboration d'un nouveau plan directeur communal, toujours en collaboration avec les autres services concernés et prend part activement aux stratégies de végétalisation, de mobilité, de gestion des zones artisanales et de rénovation énergétique des bâtiments.

Plusieurs questions ont été posées sur le fonctionnement du SDT par la COGES. Les réponses ont été apportées tout d'abord par écrit, puis explicitées lors d'une rencontre avec la délégation de la Municipalité.

Toutes les réponses aux questions écrites sont annexées à ce rapport.

Toutefois, la COGES tient à souligner quelques points forts par des extraits choisis des questions principales et des réponses écrites de la Municipalité, ainsi que d'une synthèse de l'entretien réalisé à l'occasion de cette séance.

PA En Gravette

Le préavis 2017/77 n'est pas bouclé, qu'en est-il ?

Le crédit d'investissement relatif au préavis N° 77/2017 concernant le secteur En Gravette n'est pas bouclé, car il reste un montant disponible pour la préparation des études à suivre en vue de l'élaboration du plan d'affectation.

Ce plan d'affectation a été retardé par manque de personnel, mais maintenant a démarré.

PA Clémenty

La COGES souhaite connaître l'état d'avancement et les prochains jalons prévus par la Municipalité sur ce dossier.

L'état des lieux de ce PA est décrit dans le rapport de gestion 2023 (point 1.2 Planification locale).

Après l'adoption de la planification par le Conseil communal en mai 2021, le dossier a fait l'objet de recours à la Cour de droit administratif et public (CDAP).

L'arrêt rendu par le Tribunal cantonal le 31 octobre 2023 a conclu au rejet du recours. Les requérants ont poursuivi la procédure de refus du plan d'affectation avec le dépôt d'un recours auprès du Tribunal fédéral en décembre 2023.

À ce stade, le dossier n'est plus en main de la Municipalité, mais des instances judiciaires. En cas de rejet des recours par le TF, le plan d'affectation sera en vigueur.

Perdtemps

La COGES souhaite avoir plus de précisions sur le déroulement du préavis 2022/51 et de l'incidence sur le préavis à la suite du changement pris par la Municipalité.

Les études du projet Parc Perdtemps se sont déroulées selon les préavis 2021/7 et 2022/51, de janvier à juillet 2023.

Le 30 juin 2023, la Direction générale des immeubles et du patrimoine (DGIP) a informé la Municipalité par courrier des résultats d'une révision du recensement architectural de la place Perdtemps, pour donner suite à l'intervention de l'Association Pro Novioduno.

Plusieurs éléments, tels que les rangées de platanes, les murs, l'escalier, les chaînes ou boucles à bétail, ont été réévalués et leur inscription à l'inventaire des monuments historiques cantonaux est envisagée.

Vu ce classement par le Canton d'une partie de la surface, une partie des EPT engagés sur le projet Perdtemps travaille sur d'autres projets. Le chef de projet est, quant à lui, engagé au SDT à 90% et demeure dans cette fonction. Une équipe de spécialistes en patrimoine bâti et histoire a été constituée et une étude historique a été commandée.

Concernant le patrimoine arboré, plusieurs études de spécialistes ont évalué les qualités en termes d'arbres remarquables, de biodiversité, de valeur compensatoire et d'état phytosanitaire.

L'abandon de la surface commerciale et de la médiathèque fait que le projet doit être revu et remodelé et particulièrement le positionnement de l'entrée du parking.

L'évolution du projet fait l'objet d'une phase d'études redéfinie pour 2024, en adéquation avec les nouvelles orientations programmatiques, les enjeux, les priorités et le cadre budgétaire disponible. Un préavis est projeté pour la fin d'année 2024.

Billettaz

La COGES souhaite connaître l'état d'avancement du développement en 2023

La parcelle N° 1250 avait fait l'objet d'un projet de zone réservée qui a été refusé par le Conseil communal en juin 2022. Le propriétaire de la parcelle développe un nouveau projet conforme à la zone de villas et au règlement communal sur le plan d'extension. Ce projet sera l'objet d'une demande de permis de construire, dont l'avancement relève du propriétaire.

Après discussion entre la Municipalité et les mandataires, il apparaît que le projet a changé et qu'il y aurait actuellement une concentration des constructions. Les demandes de la Municipalité concernant la protection et la renaturation de la rivière de l'Asse et celle du canal, ainsi que la donation d'une surface qui pourrait être dévolue à un parc public ont été approuvées par les mandataires.

Il ne devrait y avoir qu'un seul accès pour les automobiles à ce nouveau quartier.

On ne sait rien d'éventuels recours. La répartition des modes de disponibilités (PPE, location, etc.) n'est pas connue.

Pôle transversal

Le SDT pourrait-il transmettre à la commission un projet d'activité du pôle transversal en 2023, pour illustrer les bénéfices ou améliorations apportés à la coordination interservices et les effets notables sur la conception des espaces publics.

La coordination interservices se fait dans le cadre de l'ensemble des projets menés par le Service du territoire.

Les projets menés étroitement avec les services de l'environnement et des infrastructures, notamment la stratégie végétalisation, les projets d'espace rue, les abribus et autres, ont montré des effets notables : les projets sont plus opérationnels, plus ancrés dans le territoire par la connaissance fine du terrain des services concernés et de meilleure qualité. Ils sont réalisés en co-construction et en complémentarité, en mettant les diverses compétences au bénéfice du projet.

La Stratégie de végétalisation a, par exemple, été développée de manière très opérationnelle.

Les douze mesures phares permettent de l'appliquer directement, notamment dans les projets en cours et dans les actions identifiées, et démontrent la pertinence de cette manière de faire.

Les exemples des actions proposées, très pointues et en relation directe avec les enjeux de terrain, sont à consulter dans les réponses écrites annexées.

Bandes ludiques

Le concept des bandes ludiques offre l'opportunité de passer d'une ville purement fonctionnelle à une ville relationnelle, où l'on prend le temps d'entrer en contact avec son environnement, de jouer « chemin faisant » et de se rencontrer. Ces bandes ludiques peuvent émerger partout en ville, rue, parking, giratoire, place via des mobiliers ou des équipements simples et mutualisables, de la végétation, de la couleur, que petit-e-s et grand-e-s peuvent s'approprier. Les bandes ludiques focalisent sur l'entier du maillage urbain, s'inscrivent directement sur les chemins du quotidien et sont intergénérationnelles.

À ce jour, des lieux d'intervention ont été identifiés et validés par le comité de pilotage. Il est prévu qu'un préavis soit déposé en 2024 en vue de la mise en œuvre de cette nouvelle stratégie.

Outil de coordination

Quelle a été l'évolution de cette version prototype en 2023 ?

Le prototype n'a pas été concluant. Une réflexion globale au sein du collège des Chef-fe-s de service a débuté. Elle a pour objectif la prise en compte de l'ensemble des projets de la Ville dans un outil de coordination unique.

Concept des édicules et terrasses : un document définissant et identifiant les domaines d'activités et les secteurs d'implantation préférentiels en ville de Nyon pour implanter édicules et terrasses a-t-il été finalisé ?

Les dispositions sont contenues principalement dans le Règlement de Police. Même couplée aux bases légales vaudoises, leur application laisse une grande marge de manœuvre aux tenanciers-ères.

La période COVID a ouvert à une configuration élargie des terrasses et, depuis, beaucoup de demandes de permis de construire sont parvenues à la police. Un outil facilement applicable doit être mis en place.

Pour l'heure, fixant les grands principes tout en demeurant adaptable, une convention établie entre les tenanciers-ères et la ville permet de définir les différentes modalités. Pour les édicules, une phase de transition est en cours, un règlement devra être élaboré par le SDT dans un horizon temporel qui reste à déterminer.

Participants, fonctionnement, partage et intégration des démarches participatives

En 2022, un bilan RH a mis en évidence un manque de ressources et six pôles de compétence ont été créés afin d'optimiser le fonctionnement du service. Le pôle de coordination transversal est créé en fin d'année et une personne chargée de démarches participatives à 50% permet d'accompagner les planifications, coordonner les mandataires avec l'objectif d'impliquer systématiquement la population dans l'évolution de la ville.

En 2023, une cellule nommée DPA - Démarches Participatives – regroupe plusieurs personnes ressources issues du SCS, SAG et SDT qui, grâce à leurs différentes compétences transversales, accompagnent et conseillent les services. Pour l'ensemble des descriptions sur le fonctionnement, se référer au document annexé.

SDT et RH

La nouvelle réorganisation en six pôles de compétences a bien permis d'optimiser le fonctionnement du service, mais le manque de ressources n'a pas encore pu être comblé et une surcharge de travail importante subsiste sur certains postes-clé. Le service est en attente de recrutements des postes identifiés.

La COGES souhaite une explication exhaustive des conclusions des RH sur la question du manque de ressources.

Se référer au document annexé.

Conclusion

La COGES déplore que le dernier Plan Directeur Communal - PDCom a été adopté en 2000 et doit être mis à jour tous les 15 ans. Les enjeux du PDCom, mais également du PACom sont importants sur les aménagements et flux modal de la Ville.

Conscient de ces enjeux, le nouveau PDCom, servant à orienter l'action publique en matière d'aménagement du territoire a été élaboré et transmis dans le préavis 2022/73 et accepté par le Conseil communal en décembre 2022.

Le PDCom propose une feuille de route ambitieuse de la ville. Ce processus de planification est l'occasion de créer une dynamique collective, pluridisciplinaire et transversale, en y incluant la société civile par des démarches participatives.

Un nouveau projet de Plan d'Affectation Communal - PACom- qui définit les règles de constructions sera nécessaire. Le PACom fait également partie du processus de mise à jour dans le cadre de l'adoption du préavis 2022/73.

Cette année 2023, un fort accent a d'ailleurs été mis sur les démarches participatives.

La COGES relève l'esprit de transversalité présent dans le SDT qui pilote de nombreux projets menés étroitement avec d'autres services. Grâce à l'entrée en fonction du nouveau délégué aux espaces publics, différents projets ont pu être repris.

La COGES remarque l'ampleur de la tâche de ce service, se félicite de sa réorganisation en six pôles de compétence et souligne, malgré cela, le manque de personnes pour occuper des postes clés, dont celui de chef-fe de projet dans le secteur de la planification locale.

La question du nombre de mandats/projets respectivement, des ressources humaines nécessaires est un enjeu majeur pour le service et de la Municipalité en général. La COGES constate également qu'une vision de tous les projets est manquante. Même si dans chaque service il existe un outil plus ou moins abouti permettant d'avoir une vision propre au service, le rôle du SDT, au cœur de nombreux projets, un outil interservices est nécessaire en vue des très nombreux projets et mandats qu'il pilote.

Conclusion générale

Durant l'année écoulée, la COGES a mis l'accent sur la collaboration interservices et plus particulièrement, elle a souhaité mieux comprendre comment se déroulent les très nombreux mandats transversaux que plusieurs services doivent gérer entre eux. Elle a également étudié plus en détail les enjeux que cela traduit dans la gestion du personnel de la Ville.

Les très nombreux préavis adoptés par le Conseil communal, mais également les très nombreux projets et mandats en tous genres qui sont de la compétence de la Municipalité, engendrent un travail conséquent dans tous les services. Des services comme celui du Service du Territoire mettent en évidence que le volume des tâches peut engendrer des retards qui ont des effets dans d'autres services. La COGES constate également que ce volume engendre un besoin constant en ressources humaines, mais également des moyens techniques. La croissance continue des demandes peut conduire à des retards de plusieurs années, comme c'est le cas dans les études sur les abribus.

La COGES a questionné la Municipalité de savoir si elle possède une vision sous forme d'un « tableau de bord » de tous les projets et mandats en tous genres dans les services. Il lui a été répondu que cet inventaire unique regroupant l'intégralité des projets de l'administration était difficile à établir. La COGES note que le RP 2023/127 va certainement apporter une réponse et suivra le dossier.

La COGES salue le travail conséquent de tous les services pour mener à bien les nombreuses tâches qui lui sont attribuées. Elle souligne également que les questions et les réponses qui figurent dans ce rapport permettront à l'ensemble du Conseil communal de se faire sa propre lecture du travail des services.

Au vu de ce qui précède, nous vous demandons, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillères et les Conseillers, de prendre les décisions suivantes :

Le Conseil communal de Nyon

vu le préavis N° 2024/144 concernant les comptes communaux et la gestion de l'exercice 2023,

ouï les conclusions du rapport de la commission chargée de l'étude de cet objet,

attendu que ledit objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

décide :

1. d'approuver la gestion de l'exercice 2023 et d'en donner décharge à la Municipalité ;

La Commission : Marina Alberti, Sébastien Delahaye, Raffaele Giannattasio, Hans Rasmus Nilsson, Sybille Hentsch, Robert Lütjens, Brigitte Perez, Danièle Schwerzmann, Gianluca Solimine, Olivier Stalder, Jean-Pierre Vuille, Yves Gauthier-Jaques, Président et rapporteur de la COGES

Annexe 1

Service des Ressources Humaines (SRH)

1. La COGES souhaite obtenir les chiffres des départs en 2023.

Nous avons enregistré 52 départs en 2023.

2. Combien de personnes n'ont, à ce jour, pas signé le nouveau Règlement ?

L'ensemble des collaborateur-ric-e-s a signé son nouveau contrat à l'exception d'un collaborateur dont les rapports de travail prendront fin au 31 mars 2024.

a. Est-ce que cela provient d'un seul Service ?

Il s'agit d'une personne qui a usé de cette temporalité pour mettre en œuvre d'autres projets personnels (transfert du lieu de vie dans un autre canton) et professionnels.

b. Est-ce que les personnes sont en attente d'éclaircissements ?

L'ensemble du personnel a pu bénéficier de plusieurs actions mises en œuvre dès fin novembre afin d'apporter des éclaircissements :

- Une adresse mail spécifique au nouveau Règlement a été créée afin de communiquer avec l'équipe RH : environ 70 interactions ont été enregistrées par ce biais ;
- Deux séances avec des équipes de terrain ont été organisées afin de répondre aux questions spécifiques de ces groupes de travailleur-euse-s. La Cheffe du Service des ressources humaines et une collaboratrice RH étaient présentes afin d'apporter les éclaircissements nécessaires,
- Des permanences individuelles sur inscription avec un-e collaborateur-ric-e RH ont été proposées pendant trois semaines à la place du Château et de façon décentralisée dans les services. 90 entretiens individuels ont été conduits dans ce contexte ;
- L'équipe d'administration RH a également répondu aux questions spontanées adressées au guichet et sur la ligne téléphonique centrale du SRH.

3. Combien de collaborateurs ont refusé de signer le Règlement et feront l'objet d'un licenciement ?

Un seul collaborateur.

4. En quelle année a eu lieu la dernière enquête de satisfaction ?

La dernière enquête remonte à 2014.

a. La COGES souhaite obtenir les résultats globaux de l'enquête.

Nous tenons à disposition de la COGES les résultats si encore souhaité, mais au vu de leur ancienneté, nous questionnons leur pertinence.

Le Service RH a planifié une nouvelle enquête sur le deuxième semestre 2024.

5. Comme le Service a été occupé à gérer les affaires courantes liées au nouveau Règlement et à l'engagement des postes supplémentaires octroyés par le Conseil, quels sont les projets non réalisés en 2023 qui le seront en 2024 ?

- Rédaction des directives d'application du nouveau Règlement du personnel (piquet, ...)
- Formation et guide d'application en lien à la directive relative à la protection de l'intégrité personnelle et de la personnalité
- Enquête de satisfaction
- Formations transversales et accent mis sur les compétences de management
- Démarrage d'une nouvelle analyse détaillée sur l'égalité salariale

Service de l'Administration Générale (SAG)

6. Au vu de la longue absence maladie du Secrétaire municipal, quelles actions, quelles mesures concrètes ont été mises en place pour faciliter son retour ?

Le Secrétaire municipal a repris ses fonctions dès novembre 2022, soit antérieurement à l'année 2023 sujette à l'examen de la COGES. À noter qu'aucun arrêt maladie du Secrétaire municipal n'est à signaler durant l'intégralité de l'année 2023.

Au besoin, la COGES est invitée à reprendre connaissance des divers documents successifs produits par la Municipalité à l'intention du Conseil communal (rapport de gestion 2022, plusieurs communications sur les difficultés internes survenues en début de législature) qui abordent la réorganisation interne du Service de l'administration générale opérée en 2022, celle-ci ayant largement contribué à faciliter la reprise de ses fonctions par le Secrétaire municipal.

Il est également à relever que la personne ayant assuré l'intérim de la fonction de Secrétaire municipal durant l'arrêt maladie du titulaire au second semestre 2022 (et qui se trouve être désormais Secrétaire municipal adjoint) a été présente tout au long de la transition en fin d'année, ce qui a permis une transmission aisée des différents dossiers.

7. Un des problèmes relevés était la surcharge de travail du secrétaire municipal : comment le SAG s'est-il organisé suite à la crise ?

- a. **Comment s'est réparti le travail avec son adjoint ?**
- b. **La COGES souhaite obtenir les cahiers des charges respectifs.**
- c. **Quelles tâches ont été enlevées au Secrétaire municipal pour mieux répartir le travail entre les membres du SAG ?**

Ces quatre questions étant très proches, une réponse commune y est apportée ci-dessous.

La réorganisation interne du Service de l'administration générale a été opérée au cours du second semestre 2022 par la Municipalité, qui a suivi les recommandations d'un mandataire externe spécialisé. Comme indiqué dans plusieurs documents produits par la Municipalité à l'intention du Conseil communal (par exemple le rapport de gestion 2022, haut de la page 35), la nouvelle organisation repose entre autres sur la constitution d'une véritable direction de service, composée du Syndic, du Secrétaire municipal et de trois adjoint·e·s.

L'organisation proposée offre une répartition plus équilibrée de la charge de travail, notamment managériale, auparavant assumée uniquement par le Secrétaire municipal. La nouvelle organisation a également permis de définir les suppléances en cas d'absence au sein de la direction, ce qui est indispensable au vu du caractère critique des fonctions assumées par le SAG et en particulier par la direction du service.

En ce qui concerne la demande de la COGES d'obtenir les cahiers des charges du Secrétaire municipal et du Secrétaire municipal adjoint, ceux-ci sont transmis en annexes. Il est précisé qu'il

s'agit des dernières versions existantes, dont la mise à jour remonte à décembre 2022, c'est-à-dire issue des recommandations du spécialiste mandaté par la Municipalité pour formuler des recommandations sur la réorganisation interne du SAG.

20. La COGES demande : comment le SAG dialogue-t-il avec les autres Services en particulier ?

Par essence transversal (hormis pour le Contrôle des habitants majoritairement orienté délivrance de prestations auprès de la population), le Service de l'administration générale dialogue au quotidien avec les services de la Ville. Que ce soit au travers de renseignements sur les procédures à suivre ou les interlocuteur-riche-s internes à contacter, de la préparation des séances de Municipalité, de questions juridiques ou de communication, de l'organisation de réceptions protocolaires, de demandes informatiques (helpdesk ou autre) ou bureautiques (économat, imprimante professionnelle), ou encore des demandes aux archives, le SAG est en contact permanent avec les autres services. Les modalités d'échange et d'interaction avec les différents services sont également de diverses natures, en fonction du domaine concerné et des processus en place.

a. Si des personnes du Service sont dotées d'un cahier des charges pour des missions destinées à garantir la transversalité interservices.

Comme dit en préambule, la quasi-totalité des cahiers des charges des collaboratrices et collaborateurs (hors Contrôle des habitants) ont des composantes transversales dans leur cahier des charges ou tout simplement dans leur travail au quotidien. A titre d'illustrations, les délégué-e-s assurent par exemple une cohérence, une vue d'ensemble et collaborative sur leurs thématiques respectives (économie, tourisme, plan climat et durabilité), et participent à de très nombreux comités de projets interservices. La communication travaille quotidiennement avec les services demandeurs, et a mis entre autres sur pied un comité de rédaction et des répondant-e-s par service pour la mise à jour et l'évolution du site internet de la Ville. La Cheffe des affaires juridiques pilote, pour sa part, notamment, un groupe de travail « marchés publics » partageant les bonnes pratiques en la matière. L'administration générale coordonne par ailleurs la mise à jour du plan des investissements, l'élaboration des rapports de gestion et autres programmes de législation, conçoit une lettre d'information trimestrielle compilant les informations transmises par les services. Ce ne sont bien sûr que quelques exemples des actions transversales du service.

b. Les mesures/outils informatiques mis en œuvre ?

Pour ne citer que quelques-unes des nombreuses démarches engagées tant le champ est vaste, relevons la séance hebdomadaire des Chef-fe-s de service dirigée par le Secrétaire municipal et dont l'ordre du jour est collaboratif, les activités de conseil, voire de facilitation, menée auprès des différent-e-s Chef-fe-s de service, un espace réseau dédié aux échanges entre Chef-fe-s de services, des espaces réseaux interservices pour l'échange de fichiers, diverses solutions de stockage cloud, l'outil collaboratif eSéances, l'intranet (certes très vieillissant) et quelques autres outils collaboratifs spécifiques, tels que WebEx (très utilisé depuis la pandémie), Lucidchart ou encore Airtable.

La volonté municipale de se doter, à terme, d'Office 365 permettra – en cas d'accord du Conseil - de renforcer significativement la qualité, l'utilisabilité et la sécurité des outils informatiques collaboratifs.

24. Lors d'un marché sur invitation ou de gré-à-gré, la Ville désigne-t-elle trois sociétés/entreprises, au minimum ?

En dessous des seuils nécessitant un appel d'offres sur invitation, les services de l'administration nyonnaise procèdent de manière générale à l'adjudication de mandats de gré à gré par le biais

de la mise en concurrence de plusieurs offres (gré à gré comparatif), considérant qu'il s'agit là d'une pratique à la fois plus compétitive et plus impartiale.

Le Règlement de la Municipalité (Chapitre XI – Marchés publics) prévoit d'ailleurs la chose suivante : « Dans la mesure où le marché s'y prête, les services privilégient l'utilisation du gré à gré comparatif (demande de trois offres au moins), afin de s'assurer que l'adjudication se fasse au meilleur prix possible. »

L'administration s'est également dotée d'un « Guide à l'attention des services concernant l'intégration des aspects liés au développement durable dans leurs appels d'offres ». La procédure de gré à gré comparatif y est décrite, ainsi que ses conditions légales d'utilisation (respect des seuils, adjudication au prix uniquement, absence d'appel d'offres).

Nous précisons toutefois que l'usage systématique du gré à gré comparatif n'est à notre sens pas opportun, certains marchés ne s'y prêtant pas. Il en va ainsi en particulier des cas dans lesquels l'utilisation du gré à gré comparatif serait inutilement chronophage au vu de la faiblesse des montants concernés, et donc contre-productive, notamment en termes d'économie : petites interventions de réparation, interventions d'urgence, etc. Les marchés de gré à gré devant être attribués au meilleur prix et ne permettant pas de mettre en concurrence des aspects plus qualitatifs, cette procédure doit en outre être réservée aux marchés considérés comme « simples », les cas plus complexes devant plutôt faire l'objet d'une procédure sur invitation.

Le Conseil communal a été informé de ce qui précède par le biais de la communication que lui a adressée la Municipalité en 2020 (Communication N° 232/2020), ainsi que dans le cadre de la réponse à l'interpellation de Mme Caroline Bordier du 25 avril 2022

25. Sur quelle base les contrats avec les prestataires sont-ils rédigés et signés ?

a. Par exemple, les conditions contractuelles comme délai, pénalité si non-respect, autres modalités ?

Les contrats signés par la Ville de Nyon avec les différents prestataires que ses activités nécessitent recouvrent des domaines très divers (contrats de construction, service ou fourniture, contrats de travail, contrats de vente ou achat, de donation ou de prêt, etc.). Il n'existe donc pas de base contractuelle permettant de s'appliquer à tous les cas de figure.

Relevons cependant, s'agissant de contrats soumis aux marchés publics, que le délai des contrats à durée indéterminée ne peut en principe excéder cinq ans. Des peines conventionnelles sont par ailleurs régulièrement incluses en cas de non-respect par les entreprises de la législation sur le travail et sur l'égalité. Lorsque la situation s'y prête, une résiliation anticipée par la Ville de Nyon en cas de violation du contrat est également prévue.

Concernant la signature des contrats, le Règlement de la Municipalité (Chapitre X – Compétences financières) s'applique. Celui-ci prévoit des seuils répartissant les compétences entre la Municipalité, les directions de service et les Chef-fe-s de service, dans le cadre de l'utilisation des montants prévus au budget ou des crédits d'investissement votés par le Conseil communal.

26. La Ville favorise-t-elle les entreprises de la région ?

a. Respect des normes en vigueur du type Responsabilité Sociétale des Entreprises - RSE, entreprises formatrices...

b. Autres ?

L'Administration nyonnaise met tout en œuvre pour favoriser les entreprises de la région, dans le respect du cadre très strict posé par le droit des marchés publics. Les services de l'administration sont en effet extrêmement attentifs à cette question, et demandent systématiquement des offres aux entreprises nyonnaises dans tous les cas où les compétences recherchées existent à Nyon ou, à défaut, au moins dans la région ou le canton. Il s'agit non seulement de soutenir l'économie

locale, mais également, sous l'angle environnemental, de limiter les trajets effectués par les entreprises dans le cadre des prestations qu'elles fournissent à la Ville de Nyon.

Il est en outre attendu des services qu'il se réfèrent au « Guide pratique pour le respect des aspects sociaux » du Groupe vaudois pour des marchés publics éthiques (engagement sur l'honneur, annonce des sous-traitants, peine conventionnelle, etc.).

Plus concrètement, en matière de gré à gré, des offres sont demandées aux entreprises nyonnaises actives dans le domaine concerné chaque fois qu'elles existent. Le Règlement de la Municipalité précisant même (Chapitre XI – Marchés publics) : « Lorsque le respect des valeurs-seuils le permet, les marchés sont, si possible, adjugés de gré à gré à des entreprises nyonnaises ou, à défaut, situées dans la région ou au moins dans le canton de Vaud. » Cette instruction étant reprise dans le guide mentionné dans le cadre de la réponse à la question 24.

Il est également précisé dans le guide en question que « lorsqu'ils procèdent sur invitation, les services ont soin de retenir des entreprises situées à proximité ».

Si une procédure ouverte doit être appliquée, il n'est cependant pas possible de favoriser une offre sur la base de la situation géographique de la société qui l'a déposée. Un tel critère irait en effet à l'encontre du principe même de la législation sur les marchés publics (égalité de traitement entre les entreprises suisses).

Le Conseil communal a également été informé de ce qui précède par le biais de la communication que lui a adressée la Municipalité en 2020 (Communication N° 232/2020), ainsi que dans le cadre de la réponse à l'interpellation de Mme Caroline Bordier du 25 avril 2022.

Relevons finalement que le nouveau droit des marchés publics, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023 pour le canton de Vaud, a assoupli certaines dispositions afin de favoriser l'économie locale : suppression de l'interdiction faite aux membres de l'exécutif de soumissionner dans les marchés communaux ; suppression de l'obligation d'inviter un soumissionnaire extérieur à la commune dans les procédures sur invitation ; possibilité de scinder des marchés importants en plusieurs lots pour favoriser les PME locales, rehaussement des seuils pour les marchés de fourniture en gré à gré de CHF 100'000.– à CHF 150'000.–.

28. La COGES souhaite obtenir un inventaire de tous les projets en cours, soit par voie de préavis, soit par gestion des affaires courantes. Par projet, il est entendu un mandat qui nécessite des ressources interne/externe d'un ou plusieurs Services.

Vu le périmètre extrêmement large mentionné dans la question de la COGES (financement via un préavis ou via le budget de fonctionnement, mobilisation de ressources internes ou de ressources externes, implication d'un seul service ou de plusieurs services), il n'est pratiquement pas possible de dresser un inventaire unique regroupant l'intégralité des projets de l'administration. Un tel inventaire présenterait par ailleurs un intérêt des plus limités, compte tenu de la diversité des missions et des professions que recouvre l'administration communale nyonnaise.

Différents outils sont en revanche existants, au premier rang desquels mentionnons en particulier le plan des investissements qui est transmis chaque année au Conseil communal dans le cadre du budget (pp. 111-119 de la brochure du budget 2024), et qui liste non seulement l'intégralité des préavis votés encore ouverts, mais aussi l'ensemble des projets significatifs à venir.

Pour le solde des demandes de la COGES, cette dernière est invitée à prendre connaissance du rapport de gestion 2023 qui lui a été transmis dans sa version provisoire. Ce document présente en plus de 200 pages les différents dossiers et projets qui ont occupé les services de l'administration au cours de l'année ; il s'agit ainsi du support qui est le plus à même de répondre au souhait de la COGES formulé dans la présente question.

Service d'Architecture (SDA) et Service de la Culture (CULT)

8. Préavis 2022/55

a. Page 14, Ch. 5.4 : quel est l'état de la situation du calendrier prévisionnel ?

Un travail important a été réalisé en 2023 par la commission scientifique composée de représentant-e-s de la Ville, du Service archéologique cantonal (DGIP), de l'Office fédéral de la culture (OFC), de spécialistes et des mandataires. A titre d'exemple, ces études ont porté sur l'analyse de sites représentatifs dans le cadre de visites in situ ou sur les phases de reconstruction anciennes de l'amphithéâtre. De plus, des éléments liés aux différents chantiers ont pu être mis en évidence. Cette nouvelle base de connaissances constituera un des socles du projet de valorisation du monument et de la muséographie.

Le matériel rassemblé permettra ainsi d'adapter le parti architectural en actualisant le concept issu des années 2000, puis de lancer au cours du 1^{er} semestre 2024 la procédure de mandats d'études parallèles concernant la scénographie. Il est prévu de sélectionner le projet lauréat et son auteur-riche à l'automne 2024.

b. Page 15, Ch. 6.3 : « Subventions et aides financières » : qu'en est-il des procédures entreprises quant aux subventions pressenties ?

Pour rappel, deux types d'aides sont envisagés, les subventions octroyées par le Canton et la Confédération ainsi que des fonds apportés par des donateur-riche-s sous forme de mécénat ou de dons.

Concernant les démarches entreprises au sujet de cet aspect du dossier, le CoPil a approuvé la nomination de l'archéologue cantonale parmi ses membres dans le but de favoriser des synergies et une collaboration optimale avec les services de l'Etat et la Ville sur ce dossier, notamment en vue de son financement. De plus, le Service de la culture entretient des contacts étroits avec la Fondation pour le développement du Musée Romain de Nyon en l'informant régulièrement sur l'avancement du projet de l'Amphithéâtre.

c. La sous-commission souhaite disposer de la liste des préavis encore ouverts en relation avec l'Amphithéâtre.

Il n'y a qu'un seul préavis ouvert pour l'Amphithéâtre : le N° 2022/55, étant précisé que la liste des préavis ouverts gérés par le Service d'architecture figure dans le rapport de gestion 2023.

d. De même, elle souhaite connaître les montants dépensés sur les différents préavis qui ne sont pas bouclés.

Préavis N° 2022/55 - Compte N° 344.5030.556.9148

Le montant dépensé au 31.12.2023 se monte à CHF 107'235.90.

Service des Infrastructures (SDI)

9. Préavis N° 2018/99

Le préavis N° 99/2018, propreté urbaine, définit principalement cinq mesures :

1. Améliorer l'offre en corbeilles à déchets publiques
2. Étendre la mécanisation du travail à tous les secteurs de balayage et réduire la pénibilité

3. Diminuer l'encombrement de l'espace public par le remplacement d'une partie des bennes semi-enterrées par des conteneurs enterrés
4. Étudier la rénovation et l'ajout de toilettes publiques et améliorer leur signalétique (pour déposer un préavis de réalisation)
5. Sensibilisation et information

Chacune des réponses est référencée à l'aide de la numérotation ci-dessus.

a. Fiche d'investissement : les prestations mentionnées sur la fiche d'investissement initialement prévues pour 2018 et 2019 ont-elles été réalisées ? Le cas échéant à quelle année ?

1. Adopté le 19 décembre 2022 par la Municipalité, le nouveau catalogue du mobilier urbain a permis de débiter l'étude et notamment l'implantation des nouvelles poubelles dont les premières ont été mises en place en décembre 2023 au centre-ville historique. Cette première phase de pose s'achèvera en mars 2024. La phase II, qui concerne les rives du lac et le parc de la Morâche, est prévue pour cet été. L'intégralité du périmètre défini dans le préavis sera équipée pour la fin d'année 2024.
2. Sur les neuf véhicules demandés, huit ont été achetés en 2018 (trois Goupils électriques, deux souffleuses électriques, deux balayeuses et un aspirateur électrique). La dernière souffleuse électrique a été livrée en 2021.
3. Concernant la rue de la Combe, le projet a débuté en 2017. En 2018, une étude est lancée afin d'analyser le cheminement piéton reliant l'école du Centre-Ville à la rue de la Combe. Le projet est alors suspendu sur décision municipale, puis abandonné. En 2022, l'étude reprend. Entre temps, la forêt longeant la rue a été affectée en aire forestière. En collaboration avec le Service de l'environnement (SDE), le projet est alors adapté, finalisé et déposé à la mise à l'enquête fin 2023. Les travaux sont prévus pour cet été.
Concernant la route des Tattes d'Oie, le projet est en attente. La benne est située dans un périmètre qui n'est pas encore stabilisé en termes de planification. En fonction des résultats, son emplacement sera analysé pour identifier la position adéquate de ce nouveau conteneur enterré.
4. Cette partie du projet a été confiée au Service d'architecture (SDA) fin 2019. Les différents rapports de gestion renseignent régulièrement sur le développement des études qui concernent quatre modules de toilettes publics, situés au nord de la Ville. En décembre 2022, une présentation du projet comprenant le choix des sites, l'étude architecturale et l'évaluation des coûts a été faite à la CAU. Le projet a été ensuite développé en tenant compte des remarques émises par cette commission. Au fur et à mesure du développement des projets, l'implantation des modules sur les différents sites a été ajustée afin d'assurer une cohérence avec le contexte existant et les développements futurs. Aujourd'hui, l'objectif est de déposer la demande de permis de construire et de lancer la phase d'appels d'offres de travaux au cours du premier trimestre 2024. Il est prévu de déposer un préavis au Conseil communal pour la demande d'un crédit de réalisation pour la fin de l'été 2024 avec l'objectif d'engager les travaux au cours du premier semestre 2025. Parallèlement, l'étude des sites au sud de la Ville va débiter prochainement. Il fera l'objet d'une demande de crédit de réalisation spécifique. Le principe d'installation de modules provisoires est envisagé sur le site de Rive notamment dans l'attente d'un réaménagement définitif. Les équipements existants du centre-ville doivent faire l'objet d'une évaluation quant à leur fréquentation et leur accessibilité.
5. Il est prévu de réaliser une campagne de sensibilisation dans le courant de l'année 2024

b. Quels livrables ont été fournis au Maître d'ouvrage ?

1. Sur les 150 corbeilles prévues dans le préavis, 50 poubelles ont déjà été livrées au maître d'ouvrage. Le restant le sera pour cette année.
2. Les neufs véhicules demandés ont été fournis au maître d'ouvrage.
3. Etant donné la complexité du projet au niveau de la rue de la combe, les livrables n'ont pas encore été fournis, mais le seront cette année. Concernant la route des Tattes d'Oie, le projet est en suspens.
4. Les architectes mandatés ont régulièrement délivré des documents permettant la prise de décision par la Direction du SDA et du comité de pilotage (CoPil). Le dernier concerne un dossier de plans pour la phase du projet d'ouvrage avec une estimation des coûts de chaque module, validé par le CoPil en décembre 2023. Le dossier de mise à l'enquête en vue de l'obtention du permis de construire est en cours d'élaboration.
5. Il est prévu d'effectuer des marquages au sol et/ou des signalisations lorsque la pose des poubelles publiques sera terminée.

c. Quel est le taux d'occupation des membres du comité de coordination pour la réalisation de ce projet ?

La gouvernance des projets se fait généralement sous forme de comité de projet (CoPro) et de comité de pilotage (CoPil). Il n'existe pas de comité de coordination.

Par ailleurs, étant donné que les collaborateurs ne renseignent pas les heures travaillées par projet (timesheet), il n'est pas possible de quantifier le taux d'occupation pour chaque étude et réalisation faite au sein du Service des infrastructures.

Service du Territoire (SDT)

10. Préavis n°2022/51

a. Page 6, - Ch. 5.3 : quelles tâches ont été réalisées en 2023, selon le phasage prévu ?

La démarche et le déroulement des études ont été définis et décrits dans les préavis N° 2021/7 et N° 2022/51 concernant le Parc Perdtemps, prévoyant en particulier un temps 1 « Elaboration du projet global » en 2023 et un temps 2 « Consolidation du projet global » en 2024, avant les phases d'avant-projet, de projet et de réalisation des ouvrages composant le projet.

Les études du temps 1 se sont déroulées dès février 2023. Ces études ont dû être interrompues pendant l'été.

En effet, la Direction Générale des immeubles et du patrimoine (DGIP) a réévalué la note du site en note 2 au recensement architectural du canton de Vaud, cela implique une préservation plus importante des éléments constitutifs de la mémoire du lieu dont l'évaluation appartient au canton. En parallèle, la nouvelle loi vaudoise sur la protection du patrimoine naturel et paysager est entrée en vigueur. Ces deux nouveaux éléments ont conduit à des analyses approfondies de l'histoire du site de Perdtemps, les valeurs patrimoniales et des qualités des arbres existants, et à évaluer plusieurs pistes pour inclure ces éléments au projet.

Face à ces éléments, la Municipalité a décidé de recentrer le projet sur l'essentiel : la création d'un parc public végétalisé, principalement en pleine terre, et d'un parking souterrain de 450 places. Le patrimoine historique et arboré sera ainsi préservé, tout comme l'esprit du projet initial. Cette nouvelle direction permet non seulement de simplifier le projet et sa mise en œuvre en termes de délais de planification et de réalisation, mais aussi d'améliorer sa faisabilité financière et politique.

De ce fait, l'élaboration des études du temps 1 a repris en tenant compte de la nouvelle situation et des résultats de la démarche participative ainsi que des études liées au patrimoine arboré et d'expertise patrimoniale élaborée entre l'été et l'automne de 2023.

b. Page 7, - Ch. 5.4 : est-ce que les 4 postes ont été pourvus ?

SDT : Oui, l'architecte-urbaniste est entrée en fonction le 6 février 2023 avec un taux d'activité à 90%.

SDA : Oui, l'architecte, chef de projet du SDA est entré en fonction le 1^{er} mai 2023 avec un taux d'activité à 80%.

SDE : Oui, l'architecte-paysagiste, cheffe de projet du SDE est entrée en fonction le 15 février 2023 avec un taux d'activité à 100%.

SDI : Concernant le poste d'ingénieur civil rattaché au SDI, la procédure de recrutement a débuté en 2023. Plusieurs candidat-e-s ont été auditionné-e-s et malheureusement pas retenu-e-s. En effet, la palette de compétences importantes ainsi que la pénurie d'ingénieur-e-s civil-e-s sur le marché actuel ont rendu ce recrutement difficile. Nous sommes actuellement toujours en procédure de recrutement.

c. Page 7, - Ch. 5.4 : quel est le taux d'occupation effectif, en 2023, de ces 4 postes ?

SDT

Le taux d'occupation effectif est de 100%.

SDA

Vu le nombre des séances, la matière traitée, le temps de préparation et les vérifications / synergies à établir avec les projets connexes, la Maison Richard à titre d'exemple, le taux d'occupation du chef de projet du SDA engagé sur le dossier Perdtemps peut être estimé entre 0.2 et 0.3 % EPT en 2023.

Sur la base des projections d'évolution du projet, ce taux devait ensuite progressivement atteindre 70% à 80% à l'horizon 2025 - 2026, lors des phases de développement proprement dites. La marge d'imprécision du taux d'occupation étant liée au programme des locaux et autres décisions résultant de la phase de consolidation.

Pour des raisons liées au nombre de dossiers, à la répartition du volume de travail ainsi qu'à la complémentarité des expériences et des compétences entre les collaborateurs, la pratique du SDA veut que chaque chef de projet assure la conduite et le pilotage de plusieurs dossiers. Pour ce collaborateur, la priorité est clairement donnée au projet du Parc Perdtemps. Cette façon de faire permet de plus d'absorber les différentes phases des projets et plus précisément les périodes « inertes » consécutives à l'attente de décisions politiques ou juridiques, voire à des blocages en cas de décision négative d'une autorité.

A titre d'information les autres projets qui occupent le collaborateur-riche en charge de Perdtemps comptent parmi les dossiers importants pour la Municipalité, il s'agit de :

- la reprise de la gestion des chalets d'alpages et les travaux d'entretien,
- le réaménagement des locaux des SIN,
- la construction de nouvelles toilettes publiques.

SDE

La cheffe de projet architecte paysagiste a traité depuis son arrivée un nombre important de tâches liées à la coordination de la première phase de projet. Les différentes tâches ont été réalisées pour un taux d'occupation situé entre 0,2 et 0,3 EPT en 2023.

D'ici mi-2024, selon l'arrivée des premières demandes de crédits, le taux d'activité pour Perdtemps va progresser pour monter à 70%, puis 100% d'ici 2026. La marge d'imprécision du taux d'occupation étant liée aux différentes étapes décisionnelles du projet (permis de construire, préavis, etc.).

Pour des raisons liées au nombre de dossiers suivis par le service, à la répartition du volume de travail au sein de l'équipe, ainsi qu'à la complémentarité des compétences entre les collaborateurs, la pratique veut que chaque chef de projet assure la conduite et le pilotage de plusieurs dossiers. Pour cette collaboratrice, la priorité est clairement donnée au projet du Parc Perdtemps. Cette façon de faire permet de plus d'absorber différents projets durant les périodes « inertes » consécutives à l'attente de décisions politiques ou juridiques, voire à des blocages en cas de décision négative d'une autorité. Il faut également tenir compte des heures réalisées par les autres expert-e-s du service (biologiste, expert du patrimoine arboré et ingénieur en environnement) dans l'accomplissement des études.

A titre d'information, parmi les autres projets qui occupent la collaboratrice en charge de Perdtemps, se retrouvent des dossiers importants pour la Municipalité. Il s'agit principalement de l'extension du parc des sports de Colovray, projet prioritaire des Lignes directrices Nyon 2030, piloté par le SDE.

d. Page 9, - Ch. 8 : « Calendrier prévisionnel » : quelles interventions ont été réalisées en 2023, selon le calendrier prévisionnel ?

Selon le calendrier prévisionnel, nous avons commencé à élaborer le projet global. Cependant, comme indiqué dans le point a, nous avons dû entreprendre des études complémentaires. La Municipalité a pris la décision de recentrer le projet Perdtemps sur l'essentiel, en mettant l'accent sur la préservation des éléments patrimoniaux bâtis et arborés. Cette décision a nécessité une révision de l'élaboration du projet global.

e. Page 9, - Ch. 8 : quel est l'état de la situation de l'élaboration du projet global ?

L'élaboration du projet global a été lancée et revue selon les précisions établies dans le point a.

f. Page 9, - Ch. 8 : qu'en est-il du 2e Préavis qui devait être présenté au Cc fin 2023, comme évoqué dans le préavis 2022/51 ?

Un nouveau préavis est prévu avec une demande de crédit pour la suite des études qui se dérouleront en 2025.

27.La COGES souhaite obtenir une liste complète de tous les Préavis encore ouverts concernant le quartier du Martinet (liste ci-dessous : est-elle complète ?).

Les préavis liés à l'élaboration du plan d'affectation du Martinet sont les suivants :

- Préavis N° 43/2017 : Mise en œuvre du concept Cœur de ville – préavis ouvert

Le secteur du Martinet est évoqué, en prévoyant de réaliser une demande de permis d'implantation.

L'enquête relative à cette demande a eu lieu au printemps 2018 et a soulevé des oppositions. Il a été décidé de ne pas poursuivre ce projet.

Le montant dédié au projet d'élargissement du tunnel de l'Etraz dont l'étude est encore en cours fait que ce préavis reste ouvert.

- Préavis N° 210/2020 : Développement du secteur Gare et organisation d'une étude test – préavis ouvert

Le secteur du Martinet est évoqué, en annonçant que son développement se fera de manière différenciée, notamment par l'organisation d'un atelier créatif.

Cet atelier s'est déroulé en 2021 et des principes d'aménagements ont été établis. Ces derniers ont permis de mieux cerner le site et d'identifier la meilleure suite à donner à ce projet. Le montant dédié au projet Martinet a déjà été dépensé.

- Préavis N° 110/2023 : Secteur Martinet, projet urbain et plan d'affectation – préavis ouvert nouvellement adopté, études à lancer

Nouvellement adopté, ce troisième préavis concerne les études pour le projet urbain et le plan d'affectation Martinet, suite à l'atelier créatif. Il a été accepté par le Conseil communal en décembre 2023, permettant le lancement de la démarche et des études.

En addition, les préavis liés à la coordination avec le plan d'affectation du Martinet sont listés ci-dessous. Tous ces préavis nécessitent une coordination avec le projet Martinet, mais ne lui attribuent aucun montant :

- Préavis N° 71(2003) : Etude multidisciplinaire destinée à l'aménagement des espaces public du secteur gare - préavis bouclé
- Préavis 131(2013) : Concept « Cœur de ville » - préavis bouclé
- Préavis 173(2014) : Cœur de ville, étapes d'aménagement - préavis bouclé
- Préavis 196(2014) : Structure pour le concept Cœur de ville - préavis bouclé
- Préavis 83/2017 : Mesures du projet d'agglomération de 2^e génération - préavis qui restera ouvert jusqu'à la fin de l'année pour d'éventuels compléments d'études en lien avec le projet global de la gare, particulièrement en lien avec les sorties vers Martinet et Viollier.

a. Quelles sont les raisons qui font qu'un (ou plusieurs) préavis pourrait ne pas être bouclé ?

Ces préavis sont encore ouverts en raison des études en cours identifiées ci-dessus.

1. PA En Gravette

a. Le préavis 2017/77 n'est pas bouclé, qu'en est-il ?

Le crédit d'investissement relatif au préavis N° 77/2017 concernant le secteur En Gravette n'est pas bouclé, car il reste un montant disponible pour la préparation des études à suivre, en vue de l'élaboration du plan d'affectation.

2. PA Tattes d'Oie

a. Le Rapport de gestion 2023 précise que « l'ensemble des objets et matériels entreposés à l'extérieur avait été évacué ». La COGES souhaite avoir plus de précision au sujet de cette affirmation. Le constat ne semble pas correspondre à cette affirmation (divers véhicules).

La Municipalité a lancé fin 2021 la procédure d'évacuation forcée contre les anciens propriétaires et les propriétaires actuels des biens-fonds N° 765, 2281 et 2282. En effet, le stockage de déchets

et d'objets sur les parcelles contrevenait aux règles en vigueur du plan de quartier « Les Tattes d'Oie », au droit de l'environnement et à son règlement d'application, ainsi qu'à la loi sur la prévention contre les incendies et les dangers résultant d'éléments naturels.

Lors de la dernière visite sur le site de septembre 2023, il a été constaté que les déchets et objets stockés sur les espaces extérieurs, en violation du droit, avaient été évacués. Des véhicules encore sur place sont au bénéfice d'une utilisation privée, et servent notamment au déménagement des éléments qui sont à l'intérieur des hangars. Cela ne constitue ni un risque sécuritaire, ni de pollution du site. De ce fait, la Municipalité renonce à ordonner l'évacuation par substitution. Des contrôles réguliers sont réalisés sur place afin de s'assurer que l'état du site ne soit pas modifié.

3. PA Clémenty

- a. La COGES souhaite connaître l'état d'avancement et les prochains jalons prévus par la Municipalité sur ce dossier.**

L'état des lieux de ce PA est décrit dans le rapport de gestion 2023 (point 1.2 Planification locale). À ce stade, le dossier n'est plus en main de la Municipalité, mais des instances judiciaires. En cas de rejet des recours par le TF, le plan d'affectation sera en vigueur.

4. PAC Paléo Festival Nyon « Les discussions en vue de la signature de ce document se sont poursuivies en 2023 ».

- a. Où en sont ces discussions ?**

Le Canton a soumis une première proposition de document-cadre en mai 2022. Les cinq Municipalités concernées (Duillier, Grens, Signy-Avenex, Trélex et Nyon) ont pris position en septembre 2022, demandant des modifications du document. Elles portent notamment sur la gouvernance, le financement, les objectifs du plan d'affectation cantonal et l'affectation envisagée. Le dossier est en mains cantonales.

- b. Est-ce que le document-cadre a été finalisé ?**

Le document-cadre est en cours de consolidation auprès du Canton. Les communes concernées attendent le retour de la part du canton.

5. Oulteret

- a. Est-ce que la demande de permis a été déposée ?**

Non.

- b. Si c'est le cas, dans quelle mesure le projet final est-il en accord avec les lignes directrices établies et les orientations données ?**

Le projet d'immeubles de logement sur la parcelle N° 799, développé par son propriétaire, a fait l'objet d'une démarche permettant de fixer les principes d'aménagement, en accord avec les services concernés. Le dossier pour une demande de permis de construire est en cours auprès du propriétaire, son avancement relève de ce dernier.

6. Perdtemps

- a. La COGES souhaite avoir plus de précisions sur le déroulement du Préavis n°2022/51 (voir question écrite et transmise à la Municipalité le 22 janvier) et de l'incidence sur le préavis à la suite du changement pris par la Municipalité.**

Les études du projet Parc Perdtemps se déroulent selon les préavis N° 2021/7 et N° 2022/51 de janvier à juillet 2023.

Le 30 juin 2023, la Direction générale des immeubles et du patrimoine (DGIP) a informé par courrier la Municipalité des résultats d'une révision du recensement architectural de la place Perdtemps, suite à une demande de l'Association Pro Novioduno. Plusieurs éléments, tels que les rangées de platanes, les murs, l'escalier, les chaînes ou boucles à bétail, ont été réévalués, et leur inscription à l'inventaire des monuments historiques cantonaux est envisagée, imposant la préservation de leur substance.

Une équipe de spécialiste en patrimoine bâti et histoire a été constituée et une étude historique a été commandée. En parallèle plusieurs études de spécialistes ont été menées concernant le patrimoine arboré, de sorte à évaluer les qualités en termes d'arbres remarquables, de biodiversité, de valeur compensatoire et d'état phytosanitaire.

L'évolution du projet fait l'objet d'une phase d'études redéfinie pour 2024, en adéquation avec les nouvelles orientations programmatiques, les enjeux, les priorités et le cadre budgétaire disponible.

7. Billettaz

a. La COGES souhaite connaître l'état d'avancement du développement en 2023

La parcelle N° 1250 avait fait l'objet d'un projet de zone réservée qui a été refusé par le Conseil communal en juin 2022. Le propriétaire de la parcelle développe un nouveau projet conforme à la zone de villas et au règlement communal sur le plan d'extension. Ce projet sera l'objet d'un dossier pour une demande de permis de construire, dont l'avancement relève du propriétaire.

8. Abribus « Reprise du projet Abribus en vue de l'amélioration des interfaces TPN intégrant les thèmes de confort climatique et d'insertion paysagère. L'étude pour le choix d'abribus sera complétée par une approche liée au confort climatique et à l'insertion paysagère ».

a. Quel est le délai pour cette étude ?

Tel qu'indiqué lors de la dernière séance du Conseil communal, l'étude est en cours et permettra de définir le choix du modèle, les principes d'aménagement et la faisabilité du projet. Cette étude a été lancée en intégrant les questions d'insertion urbaine et de confort climatique : en effet, l'implantation d'arrêts de bus peut augmenter les usages à leurs abords, et donc augmenter la fréquentation des transports publics. De plus, les arrêts de bus peuvent représenter des outils de fraîcheur en ville, à travers des toitures végétalisées, la plantation d'arbres autour ainsi que le traitement des revêtements.

Le calendrier est le suivant :

- a) Hiver/printemps 2024 – Études et choix du modèle et des principes d'aménagement ;
- b) Été/automne 2024 – Analyse de la faisabilité ;
- c) 2025 – Avant-projet, appui technique pour l'appel d'offres, procédure d'autorisation, conventions avec les privés.

b. Quelle est la relation entre abribus et mobilier urbain ?

Il n'y a pas de relation directe entre abribus et mobilier urbain. Le catalogue de mobilier urbain a traité du choix de bancs et tables, arceaux vélos, abris vélos, pots et bacs, fontaines à boire, poubelles, containers et luminaires. Mais il est évident que le futur modèle devra s'accorder au catalogue.

c. L'étude terminée, quel sera le délai pour la mise en place desdits abribus ?

Le délai pour le déploiement des abribus est prévu pour 2026, en fonction des opportunités identifiées dans le cadre de l'étude en cours, des avancements des projets connexes ou d'autres

opportunités contextuelles. Leur mise en place n'est pas du ressort du SDT, comme répondu à la séance du Conseil Communal.

9. Planifications

- a. La COGES souhaite connaître l'état d'avancement des démarches en cours pour engager la planification des secteurs Martinet, Petite-Prairie III, Tattes d'oie et pour la parcelle N°1901.**

L'état d'avancement de l'ensemble des plans d'affectation menés par le service est intégré au rapport de gestion (point 1.2 Planification locale).

- b. Quels sont les perspectives et les objectifs ?**

Marinet : Le préavis N° 2023/110 a été accepté par le Conseil communal en décembre 2023. La démarche définie prévoit l'établissement d'un projet urbain de qualité et d'un plan d'affectation en visant son adoption en 2026.

Petite-Prairie 3 : Le préavis accompagné d'une demande de crédit pour les études ainsi que les modalités de collaboration avec le propriétaire de la parcelle sont en cours d'élaboration. La démarche définie prévoit l'établissement d'un projet urbain et paysager de qualité et d'un plan d'affectation en visant son adoption en 2027.

Tattes d'Oie : Les premières réflexions en vue du lancement d'une planification ont été initiées en 2024, avec les propriétaires et les services concernés.

Parcelle N° 1901 : Le projet d'une nouvelle STEP est dorénavant implanté sur la parcelle N° 1902 de la STEP actuelle. Le projet de production de biogaz a été abandonné sur la parcelle N° 1901.

En Prélaz : En juillet 2023, la Municipalité a validé les principes programmatiques, ainsi que la démarche de projet portant sur les études du projet urbain et l'établissement d'un plan d'affectation, incluant une démarche de labélisation SEED et une démarche participative.

10. Plusieurs ateliers créatifs ont été organisés pour des PA.

- a. La COGES souhaite connaître les ressources déployées par la Ville pour la mise en place des ateliers créatifs destinés au développement des PA.**

Aucune démarche d'ateliers créatifs n'a été menée en 2023. De manière générale, les services communaux concernés sont sollicités pour exprimer leurs attentes et participer aux séances de restitution. Cela permet d'orienter les réflexions et la définition des principes d'aménagement, de manière proactive et transversale.

- b. Dans quelle logique de planification s'insère ce soutien ?**

Ce type de démarche a montré une efficacité certaine par rapport à une consultation traditionnelle : elles apportent plus de créativité, plus d'innovation et une meilleure compréhension du site, grâce au regard croisé de plusieurs spécialistes.

11. Quelles suites ont été données aux résultats qui en ont découlé ?

Les principes d'aménagement issus des ateliers créatifs (Marinet et Petite-Prairie 3) sont le résultat des attentes coordonnées des services communaux et ont été validés par la Municipalité. Ils servent de base à la définition des programmes, aux modalités avec les propriétaires et aux cahiers des charges des études pour le développement des projets urbains et l'établissement des plans d'affectation.

12. Opérations foncières

a. Combien de transactions foncières ont été soumises, respectivement analysées par la Municipalité en 2023 ?

En 2023, la Municipalité a été consultée sur 7 transactions foncières entre privés.

b. La Municipalité a-t-elle fait usage en 2023 de son droit de préemption des biens-fonds ?

La Municipalité a analysé l'ensemble des dossiers pour examiner si elle souhaitait faire usage de son droit de préemption. Aucun bien-fonds n'a répondu aux conditions conduisant à l'usage de son droit de préemption.

13. Pôle transversal

a. Le SDT pourrait-il transmettre à la commission un projet d'activité du pôle transversal en 2023, pour illustrer les bénéfices ou améliorations apportés à la coordination interservices, et les effets notables sur la conception des espaces publics.

La coordination interservices se fait dans le cadre de l'ensemble des projets menés par le Service du territoire.

Les projets menés étroitement avec les services de l'environnement et des infrastructures, notamment la stratégie végétalisation, les projets d'espace rue de la route de Divonne - secteur B, les abribus et autres, ont montré des effets notables : les projets sont plus opérationnels, plus ancrés dans le territoire par la connaissance fine du terrain des services concernés et plus qualitatifs. Ils sont réalisés en co-construction et en complémentarité, en mettant les diverses compétences au bénéfice du projet.

La Stratégie végétalisation a par exemple été développée de manière très opérationnelle. Les douze mesures phares permettent de l'appliquer directement, notamment dans les projets en cours et dans les actions identifiées, démontrent la pertinence de cette manière de faire. Voici les exemples des actions proposées, très pointues et en relation directe avec les enjeux de terrain :

1. Végétalisation dès que possible et remplacement des arbres qui dépérissent.
2. Renforcement et connexion des lieux stratégiques pour améliorer l'infrastructure écologique.
3. Estimation des ressources nécessaires à la mise en œuvre des actions phares de la Stratégie.
4. Renaturation de plusieurs sections de rivières canalisées.
5. Requalification des rives et renforcement du réseau agroécologique en transition avec l'urbain.
6. Adaptation des parcs existants aux changements climatiques et création de huit nouveaux parcs.
7. Renforcement de la présence du végétal dans les projets de quartiers et les préaux des écoles.
8. Renforcement de la présence de la végétation le long de l'axe vert Cossy et dans les projets impactant les espaces rues.
9. Incitation à la végétalisation des parcelles privées.
10. Développement du réflexe de végétaliser au sein des services de la Ville de Nyon.
11. Définition d'un set d'indicateurs ciblés (végétation et canopée).
12. Campagne d'information, de formation et de participation active.

14. Espaces publics

a. Où en est-on de la finalisation et implémentation de cette nouvelle stratégie appelée « Bandes ludiques » ?

Comme le souligne la créatrice de ce concept, les bandes ludiques offrent l'opportunité de passer d'une ville purement fonctionnelle à une ville relationnelle, où l'on prend le temps d'entrer en contact avec son environnement, de jouer « chemin faisant » et de se rencontrer. Ce changement de paradigme se fait en transformant et en adaptant des espaces jusque-là purement fonctionnels – rue, parking, giratoire, place -, via des mobiliers ou des équipements simples et mutualisables, de la végétation, de la couleur, que petit-e-s et grand-e-s peuvent s'approprier. Ces bandes ludiques peuvent émerger partout en ville, car elles sont composées d'une succession d'aménagements ludiques très simples, mutualisables, qui peuvent très bien servir à autre chose. Contrairement au parc ou à l'aire de jeu, qui demandent souvent des détours pour s'y rendre et sont des espaces cloisonnés, les bandes ludiques focalisent sur l'entier du maillage urbain, s'inscrivent directement sur les chemins du quotidien et sont intergénérationnelles.

L'année 2023 a été dédiée à l'élaboration de la stratégie de bandes ludiques. À ce jour, des lieux d'intervention ont été identifiés et validés par le comité de pilotage. Il est prévu qu'un préavis soit déposé cette année en vue de sa mise en œuvre sur les quatre sites suivants : Tattes d'Oie, carrefour de la route de Divonne, parking Migros – Porte de Nyon, carrefour de la gare.

15. Catalogue du mobilier urbain

a. La collaboration concernant le catalogue du mobilier urbain a-t-elle été poursuivie en 2023 ?

Le catalogue du mobilier urbain a été établi et validé en 2022. Sa mise en œuvre est de la compétence du Service des infrastructures et du Service de l'environnement.

b. Quelles sont les actions concrètes menées par le SDT à ce sujet ?

Notre service n'a pas comme mission la réalisation ou mise en œuvre des espaces publics.

c. Quel est l'état d'avancement du catalogue, démarche qui a commencé en 2019 ?

Le catalogue a porté en 2022 sur le choix de bancs et tables, arceaux vélos, abris vélos, pots et bacs, fontaines à boire, poubelles, containers et luminaires. Sa mise en œuvre est de la compétence du Service des infrastructures et du Service de l'environnement.

16. Transversalité

a. La COGES souhaite une présentation exhaustive sur le fonctionnement du pôle transversal en particulier :

i. Inventaire des activités réalisées durant l'année écoulée

L'état de lieu des activités du pôle transversal a été décrit de manière très complète dans le rapport de gestion 2023 (Point 1.3 Pôle transversal)

ii. Taux d'occupation

Le pôle transversal est constitué de trois personnes en 2023, à savoir:

- Délégué aux espaces publics à 100%
- Chargée des démarches participatives à 50%
- Chargé-e d'information et coordination à 75%

iii. Qui est la 3e personne ?

Comme indiqué dans l'organigramme en 2023, le pôle transversal est constitué de trois personnes, occupant les postes de délégué aux espaces publics, de chargée des démarches participatives et de chargé-e d'information et de coordination. Le troisième poste est vacant.

17. La COGES souhaite avoir plus de précision sur la circulation informatisée des dossiers.

Les précisions que le Service du territoire peut apporter à ce sujet sont les suivantes : tous les dossiers de mise à l'enquête sont numérisés et mis à disposition sur la plateforme numérique Cirlnf par le Service du territoire. Les services concernés sont informés de cette mise à disposition, et peuvent consulter les documents facilement et en tout temps. Les dossiers ne « circulent » donc plus à proprement parler, comme cela était le cas avant leur numérisation et la mise en place de cette plateforme, mais sont mis à disposition.

18. Outil de coordination

a. Quelle a été l'évolution de cette version prototype en 2023 ?

La version prototype de cet outil, émanant d'un besoin discuté lors des séances du Groupe interservices de développement territorial (GIDT) a vu le jour en 2022. Le prototype n'a pas été concluant dans sa version actuelle et doit ainsi être optimisé.

En parallèle, une réflexion globale au sein du collège des Chef-fe-s de service a débuté. Celle-ci a pour objectif de prendre en compte l'ensemble des projets de la Ville dans un outil de coordination unique, et pas uniquement les projets ayant trait au territoire. De ce fait, le prototype actuel a été mis en stand-by, en attendant la mise en place de cet outil de coordination unique. Des modalités de synergie sont en cours de réflexion.

b. A-t-elle fait ses preuves et a-t-elle été améliorée pour passer à la version d'utilisation courante ?

Comme mentionné ci-dessus, le prototype n'a pas été concluant dans sa version actuelle, et doit répondre au besoin de coordination unique. Il doit donc encore faire ses preuves.

c. Quelle en est l'utilisation en dehors du SDT ?

Il n'y a pas d'utilisation en dehors du SDT.

d. Y a-t-il eu des améliorations/modifications à cet outil proposées/demandées par d'autres Services pour permettre une utilisation plus appropriée au sein de ses services ?

Voir les réponses ci-dessus.

19. Concept des édicules et terrasses

a. Un document définissant et identifiant les domaines d'activités et les secteurs d'implantation préférentiels en ville de Nyon pour implanter édicules & terrasses a-t-il été finalisé ?

La Ville de Nyon ne dispose pas d'un document réglementaire pour implanter des édicules et terrasses. Si sa mise en place apparaît pertinente, son élaboration est chronophage et nécessiterait par ailleurs la révision d'autres règlements communaux.

Terrasses

À Nyon, les dispositions réglementaires applicables aux terrasses sont principalement contenues dans le Règlement de la Police de 1992 (modifié en 2014) et le Règlement des anticipations immobilières, mobilières, professionnelles ainsi que sur celles de travaux sur la voie publique (1967). Même couplée aux bases légales vaudoises existantes, notamment la loi sur les auberges et les débits de boissons (LADB, 2002), l'application de ces règlements laissent une grande marge de manœuvre aux tenancier-ère-s, notamment dans l'exploitation et l'aménagement de leurs terrasses alors même que leurs impacts sur l'attractivité du domaine public et privé communal peuvent être déterminants.

Or, l'extension des terrasses d'établissements publics (régime COVID) a encouragé certain-e-s exploitant-e-s à pérenniser la configuration élargie de leur terrasse. A la fin de ces extensions, le 31 octobre 2022, les demandes de permis de construire se sont multipliées à la Police des constructions (SDT), et il est devenu important de mettre en place un outil rapidement et facilement applicable permettant de faire respecter les conditions souhaitées par la Ville de Nyon en termes d'aménagement et d'exploitation des terrasses.

Une convention s'est présentée comme un outil permettant de répondre favorablement à ces impératifs. De plus, elle fixe des grands principes, tout en demeurant parfaitement adaptable en fonction des spécificités de chaque lieu d'implantation.

L'établissement d'une convention représente l'occasion d'aller au-delà des exigences liées aux conditions d'aménagement des terrasses. Elle permet également de définir le type de terrasse, de fixer des conditions d'exploitation ou encore de formaliser le montant de la taxe à facturer aux exploitant-e-s qui est dépendante de la surface de la terrasse.

Édicules

La mise en œuvre d'un Concept des édicules, amorcée en 2017 par le Service du territoire en collaboration avec le groupe de travail associé (SDI, SAG, SDA, SMM et PNR), s'est avérée être un processus long.

Une phase de transition est actuellement en cours afin de répondre aux sollicitations et de développer une vision de la Ville des édicules, et ce jusqu'à la constitution d'un Concept des édicules.

- Pour les installations existantes dont les conventions ne couvrent plus la saison 2022, les autorisations sont prolongées d'une année sous réserve qu'aucune problématique majeure ne soit engendrée par son exploitation et qu'elle constitue une plus-value pour la population et l'animation de l'espace public.
- Dès 2023, les conventions des édicules existants ont été prolongés jusqu'en 2025 à condition que les exploitant-e-s respectent les critères et modalités édictés, au même titre que les nouveaux-elles requérant-e-s. Elles mentionneront que les exploitant-e-s pourraient être soumis à un appel à candidature à l'échéance de la convention (sans garantie de reprise de l'emplacement) si le Concept des édicules est validé et mis en œuvre dans l'intervalle. Cela ne les empêcherait en rien de soumettre leur dossier le moment venu.

Un document réglementaire devra être élaboré par le Service du territoire, afin de combler la situation transitoire du traitement au cas par cas. L'horizon temporel reste à déterminer.

b. Si oui, le SDT peut-il le partager avec la COGES pour information ?

Les conventions types des terrasses et d'édicules sont transmises à la COGES en annexes du présent document.

c. Si non, l'élaboration d'un tel document est-il toujours d'actualité, et pour finalisation, quand ?

L'élaboration d'un tel document doit être défini en fonction des priorités à donner aux projets du Service du territoire.

20. Démarches participatives en cours

a. La COGES souhaite connaître les différentes démarches participatives qui ont été organisées durant l'année 2022 et 2023.

L'état des lieux de différentes démarches participatives a été décrit dans le rapport de gestion 2022 et 2023 (Point 1.3.2 Démarches participatives).

b. Comment les résultats de ces démarches participatives sont-ils partagés avec les différents services à impliquer ?

Les résultats des démarches participatives sont partagés à travers la gouvernance des projets, à savoir lors des séances techniques (Comité de projet) et séances politiques (Comité de pilotage).

c. Comment sont-elles intégrées et suivies au sein de chacun de ses Services ?

Trois dispositifs garantissent l'intégration et le suivi :

- Premièrement, les démarches participatives étant intégrées au processus de projet, la gouvernance du projet garantit l'intégration des éléments issus de la démarche participative au sein des services.
- Deuxièmement, une cellule dédiée aux démarches participatives (DPA) réunit des personnes ressources issues du SCS, du SAG et du SDT, et accompagne et conseille les services dans leurs démarches participatives, afin d'assurer leur qualité et leur cohérence à l'échelle de la Ville. Les chef-fe-s de projet amené-e-s à mener une démarche participative sont invité-e-s à collaborer avec la Cellule DPA. Ainsi, une coordination transversale est réalisée par l'équipe de la Cellule DPA.
- Troisièmement, la chargée des démarches participatives, experte et personne ressource pour les démarches participatives, dont le poste est intégré au sein du Service du territoire, s'assure de l'intégration du suivi des projets et fait remonter les informations.

d. La COGES souhaite connaître le nombre de participants, sans compter les Conseillers communaux et personnel de la Ville présents durant les démarches participatives.

La participation est un processus permettant d'associer les publics concernés aux projets et décisions qui les touchent, afin de s'assurer de leur cohérence avec les besoins et de garantir des projets de qualité. Elle utilise diverses méthodologies et dispositifs, selon les projets et les publics cibles.

À titre d'exemple, le projet du futur parc Perdtemps peut illustrer la participation :

Un week-end au marché et sur le square Perdtemps a lancé la démarche participative et a remporté un grand succès.

Tout d'abord, la maquette du projet lauréat a été exposée à la population, avec la présence sur place du Service du territoire et des mandataires. De nombreuses personnes se sont arrêtées pour prendre connaissance du projet et 200 personnes ont répondu à un premier sondage concernant l'aménagement du futur parc.

Dans un deuxième temps, un second sondage a été organisé spécifiquement pour connaître les besoins et attentes en termes d'offre commerciale, auprès des différents publics cibles : population nyonnaise, personnes actives, visiteurs et visiteuses, récoltant 424 réponses.

Des ateliers participatifs ont ensuite été organisés selon les publics cibles : un atelier Espace Public était destiné à la population en général et a réuni une quarantaine d'habitant-e-s. Un atelier attractivité commerciale était destiné aux commerçant-e-s, attirant environ 15 personnes. Finalement, un atelier médiathèque a permis d'informer et de consulter enfants, parents, bibliothécaires et employé-e-s de la ludothèque dans une ambiance intimiste et intergénérationnelle, à la ludothèque.

Finalement, une journée de restitution a conclu la démarche. La séance de présentation officielle a rassemblé une bonne quarantaine de personnes. En parallèle, l'exposition publique sur la place du Château lors de la fête de la vigne a attiré de nombreuses personnes, qui se sont arrêtées durant la journée. 193 personnes ont reçu les supports de la démarche exposée et les 65 personnes impliquées lors des ateliers ont reçu les livrables par le mandataire. 193 personnes sont inscrites à la liste d'information (mailing) dédiée à Perdtemps.

La concertation implique également d'informer et de vulgariser les informations liées aux projets. Ainsi, on compte 1968 vues cumulées sur la playlist YouTube de la démarche Perdtemps depuis sa publication en février 2023 (relevé le 22.11.23) et 7983 personnes ont visionné la vidéo « Projet Perdtemps » sur Instagram (relevé le 22.11.23).

e. Quel pourcentage cela représente-t-il par rapport au nombre d'habitants de la Ville ?

La diversité des dispositifs pour atteindre les publics cibles mis en place lors des démarches participatives s'évertue à tendre vers une représentativité de la population dans son entier.

f. Les entreprises ou associations ont-elles été sollicitées ?

Oui, bien sûr, c'est essentiel. Pour chacune des démarches participatives, une liste de publics cibles est établie en amont avec le-la chef-fe de projet (en parallèle avec le comité de projet, si nécessaire) et la Cellule DPA. Elle est ensuite transmise au mandataire en charge de la démarche participative. Pour autant, malgré toute la bonne volonté, il n'est pas toujours évident de solliciter tous les publics cibles identifiés.

g. La COGES souhaite avoir plus de précision sur le mécanisme de fonctionnement.

Aujourd'hui, les processus participatifs sont intégrés aux processus de projet urbain dès leur lancement. L'expertise d'usage vient compléter le travail des professionnel-le-s. Ainsi, la démarche participative est intégrée à la démarche de projet, c'est-à-dire qu'un processus itératif permet de faire des allers-retours entre l'avancement du projet et la démarche participative pour faire remonter fréquemment les retours d'usages et ainsi améliorer le projet.

Pour ce faire, plusieurs dispositifs sont mis en place, comme évoqué précédemment au point 20c de ce document.

Plus précisément, le-la chef-fe de projet a pour mission de coordonner et garantir la réussite de la démarche participative en donnant le cadre, en définissant des objectifs clairs et en garantissant le suivi et l'intégration des issues des démarches dans le projet.

La chargée des démarches participatives accompagne conjointement le-la chef-fe de projet sur les projets prioritaires, ou vient en soutien ponctuellement, selon les besoins, aux autres chef-fe-s de projet. Elle s'assure de la qualité des processus participatifs, participe à définir le choix des démarches, le cadre, son montage et à la définition des objectifs du processus participatif. Elle

supervise la rédaction des cahiers des charge, la conception des plannings et le choix des mandataires. En parallèle et en totale complémentarité, la personne chargée d'information et de coordination garantit une communication grand public, accessible, claire et vulgarisée dans toutes les étapes et les supports de la participation.

À l'échelle de la ville, une cellule ressource Démarche Participative (cellule DPA), qui centralise les compétences nécessaires à l'établissement des démarches participatives, a été mise en place le 24 avril 2023. Cette cellule apporte une expertise aux services, notamment dans le choix des démarches à mettre en œuvre, le choix des mandataires, ou la relecture des cahiers des charges concernés. La présence à la cellule d'une collaboratrice de l'unité communication du SAG permet d'apporter une attention particulière, dès les prémices de la démarche, à la communication auprès de tous les publics cibles pertinents.

Concrètement, les chef-fe-s de projet (des différents services de la ville) amené-e-s à mener une démarche participative sont invité-e-s à assister à l'un des rendez-vous mensuels de la Cellule DPA. Là, une équipe transversale composée de membres du SCS, du SDT et du SAG peut les accompagner et les conseiller selon les besoins, à chaque étape de la démarche participative. En amont, pour déterminer les contours de la démarche participative envisagée ; pendant, pour appuyer les chef-fe-s de projet dans leur démarche ; et après, pour évaluer et faire un bilan sur la démarche.

Les mandataires spécialisé-e-s en participation citoyenne jouent un rôle crucial dans la réalisation de ces démarches. Leur partenariat est indispensable pour concevoir un processus répondant aux objectifs et aux attentes des divers publics. Leur responsabilité englobe la qualité du contenu, la logistique, l'animation et la rédaction des livrables. Leur expertise en médiation et leur impartialité sont essentielles. Ces spécialistes proposent des méthodes et des dispositifs adaptés au projet et aux publics concernés, tout en rencontrant toutes les parties impliquées et en désamorçant les tensions, si nécessaire. Ils élaborent également des stratégies de mobilisation, animent les rencontres, rédigent les rapports et synthétisent les ateliers. Enfin, ils contribuent à la construction des rapports de restitution.

h. Quel bilan la Municipalité a-t-elle fait des différentes démarches participatives initiées durant les années 2022 et 2023 ?

Un mandat externe est en charge de réaliser un bilan des démarches participatives menées par la Ville. Ce bilan vise deux objectifs principaux : faire le point après une année sur les démarches réalisées ainsi que sur la nouvelle gouvernance mise en place. Il vise également à promouvoir une amélioration continue et le développement des compétences des collaborateurs et collaboratrices.

21. Boîte à outils

a. Le document de référence appelé « boîte à outils » a-t-il été finalisé ?

Le document "Boîte à outils" a été finalisé et est désormais accessible sur l'intranet, à disposition des collaborateurs et collaboratrices. Il décrit le rôle de la Cellule DPA et met à disposition diverses ressources en vue de la mise en place des démarches participatives au sein de la Commune. Cette boîte à outils sera enrichie et adaptée en fonction des expériences acquises et des besoins futurs.

b. Si oui, le SDT peut-il le partager avec la commission pour information ?

Ce document technique à usage interne est transmis à la COGES en annexe du présent document.

c. Si non, est-ce que l'élaboration d'un tel document est toujours d'actualité, et pour finalisation quand ?

22. La COGES souhaite plus de précision sur l'outil de coordination interservices Planit

Voir les réponses apportées au point 18.

23. RH

a. La COGES souhaite avoir plus de précision sur le fonctionnement du Service et comprendre les raisons de la surcharge de travail.

En février 2022, le Service du territoire (SDT) a mené, à l'aide d'un mandataire externe, un travail de fond sur son fonctionnement et sur d'éventuels manques et besoins. À l'issue de cette étude, le service a été réorganisé autour de pôles de compétences, démarche ayant déjà porté ses fruits dans l'optimisation du fonctionnement de celui-ci. Toutefois, l'analyse RH avait également permis d'identifier des manques en matière de ressources, qui n'ont pas pu être comblés par cette réorganisation. Cette expertise avait en effet révélé une surcharge de travail importante sur certains postes clés. D'une manière générale, il a été constaté un manque de temps de préparation et d'anticipation pour les projets, des tâches spécifiques confiées à des chef-fe-s de projet et la nécessité d'optimisation des processus de projet.

Cela a fait l'objet de la demande de quatre nouveaux postes et d'une augmentation de taux dans le cadre du préavis N° 2023/95.

b. La COGES souhaite avoir une explication exhaustive à la suite du travail du consultant externe qui a été mandaté.

En complément des réponses à la question précédente, relevons que le résultat de cette démarche a abouti en 2022 à la demande de quatre postes supplémentaires, sur les 19 postes identifiés dans le cadre du préavis N° 2023/95. Cela s'inscrit dans l'objectif de mener le projet de réorganisation à son terme, pour un fonctionnement optimal du service. À ce jour, la surcharge subsiste en attendant le recrutement des postes identifiés

c. La COGES souhaite une explication exhaustive des conclusions des RH sur la question du manque de ressources.

Les conclusions de cette analyse RH établie en 2022 ont fondé les arguments du préavis N° 2023/95, qui ont amené le Conseil communal à accorder les postes sollicités par la Municipalité.

Plus exhaustivement, voici les conclusions sur l'ensemble des demandes décrites ci-dessous :

- Pour le pôle transversal : à ce jour, ce pôle est composé d'un délégué aux espaces publics (100%), d'une chargé-e d'information et coordination, qui est experte en communication (75%), ainsi que d'une chargée des démarches participatives, qui est experte en concertation (50%).
 - o Le délégué aux espaces publics assure à ce jour le lancement du projet de Rives, le projet d'abribus, la stratégie bandes ludiques, l'élaboration du projet Route de Divonne - secteur B et reste le référent sur les espaces publics de la ville. Une surcharge de travail a été identifiée dans ce poste. Lors de la législature 2016-2021, la politique autour des aménagements dans l'espace public a en effet pris de l'ampleur. Au cours de ces années, outre les aménagements temporaires et participatifs du Square Perdtemps ou encore de la Grande Jetée, le Service du territoire a piloté la création de divers documents-cadres, adoptés par la Municipalité et initiant une politique ambitieuse en matière d'espaces publics. La conception des projets d'espaces publics a été attribuée au Service du territoire par la Municipalité depuis 2016, mais elle fait appel à de nombreuses compétences spécifiques réparties au sein de plusieurs services. Les espaces publics cristallisent en effet de multiples enjeux, au croisement de plusieurs politiques sectorielles

(environnement, mobilité, lien social, végétalisation, etc.). Or, un seul poste de délégué aux espaces publics est pour l'instant dédié à la gestion de ces dossiers transversaux et complexes, qui nécessitent également une étroite collaboration avec les démarches participatives. L'analyse RH a relevé une surcharge de travail importante pour ce poste. Le renforcement de l'équipe avec un-e architecte-paysagiste permettra de consolider les capacités du Service en matière de pilotage et de conception des espaces publics. Ce poste s'avère nécessaire pour mener à bien des projets d'envergure tels que le réaménagement des rives, de la place du Château, plus particulièrement les mesures du projet d'agglomération, de l'expérimentation urbaine (laboratoire d'usage) et plus largement pour le pilotage des stratégies liées de manière générale à l'espace public. Cette dotation supplémentaire paraît indispensable pour être à la hauteur des enjeux, qui ne relèvent pas uniquement d'une gouvernance de projet, mais d'une véritable politique publique.

- L'extension à 100% du poste de chargée de démarches participatives a été demandé. Le Service du territoire joue un rôle pivot dans la conception, la définition et la mise en cohérence des projets emblématiques de la Ville, à l'instar du parc Perdtemps, de la transformation du secteur Gare, ou encore des rives. A ce titre, il doit mobiliser, coordonner, piloter et informer l'ensemble des parties prenantes. Ces projets ambitieux nécessitent notamment d'être accompagné de démarches participatives, dont l'intérêt s'est confirmé ces dernières années, notamment avec le succès des laboratoires d'usage. Par ailleurs, la loi d'aménagement du territoire oblige les procédures de plan d'affectation à être accompagnées de concertations avec la population. À ce jour, dix nouveaux plans de quartier doivent être lancés d'ici 2026. La procédure en cours de révision du Plan directeur communal – outil qui doit permettre de piloter l'aménagement du territoire communal pour les 15 années à venir – nécessitera également une forte implication de la population. Le Service du territoire s'est ainsi adjoint les services d'une spécialiste en concertation à 50% depuis octobre 2022. Néanmoins, il est vite devenu évident que l'accompagnement qualitatif des démarches susmentionnées nécessite l'augmentation de ce poste à 100%. Cet investissement permettra de garantir plus de transparence et d'échange avec la population, et contribuera ainsi à renforcer l'acceptabilité des projets de la Ville.
 - Un poste de chargé de rédaction a été demandé, au vu des besoins en matière de conception-rédaction. En effet, l'augmentation de la charge de travail susmentionnée, liée à la croissance de la ville et à la complexité des dossiers, invite le Service à libérer du temps de travail « métier » pour les collaboratrices et collaborateurs. L'objectif est de s'assurer que chacun dédie la majorité de son temps de travail aux tâches dont il ou elle est l'expert-e. Suivant cette logique, le Service du territoire souhaite se doter d'un-e spécialiste en rédaction, dont les compétences permettront de mieux communiquer les enjeux de ses projets auprès de l'ensemble des publics-cibles du service, avec des contenus adaptés selon l'expertise technique de chacun-e. Cette personne serait en charge de la finalisation des notes municipales et préavis du service, de l'élaboration de documents de référence et travaillera plus largement à l'amélioration de la lisibilité et de la visibilité du travail du service. La bonne conduite de ces tâches nécessite un poste pérenne, qui permette un suivi constant et courant des projets du service, pour en traduire plus efficacement les enjeux.
- Pour le pôle SIT : un poste d'analyste de données / statisticien a été identifié. En effet, le Service du territoire, qui comprend le pôle SITNyon (Système d'Information du Territoire), dispose d'une base de données riche d'enseignements. Toutefois, il ne dispose pas des compétences internes nécessaires à la mise à jour et à l'analyse métier continue de ces données. Or, ce travail de monitoring du territoire est indispensable à tous niveaux, que ce soit pour aider le service à se projeter sur les besoins futurs liés à l'évolution de la ville, pour monitorer son action et évaluer ses effets concrets sur le territoire, ou pour appuyer avec des données concrètes les décisions politiques de la Municipalité. Le Service souhaite ainsi recruter un-e analyste de données, disposant d'une connaissance fine des thématiques d'aménagement du territoire, afin de remplir cette mission avec constance et non plus de manière ponctuelle. Son rôle sera de collecter et d'analyser des données relatives au développement territorial, d'identifier des tendances et enjeux du territoire et de contribuer à l'établissement d'une vision prospective afin d'évaluer et rectifier certaines mesures établies.

- Pour le pôle Autorisations de construire : un poste de juriste au SAG dédié en partie au SDT a été identifié. Sur le plan légal, la mission d'aménagement du territoire du service s'est passablement complexifiée. Le nombre de dossiers déposés au pôle Autorisations de construire augmente sensiblement. En parallèle, le nombre d'oppositions et de recours s'est fortement accru ces dernières années, tandis que la dotation humaine de ce pôle est restée la même. Par conséquent, cette évolution se répercute sur les ressources internes spécialisées en aménagement du territoire, qui consacrent une part importante de leur temps de travail au traitement des questions juridiques liées à leurs dossiers. Cela a aussi des impacts notables sur le travail du secrétariat, qui vient en appui à ce pôle. En parallèle à l'effet domino décrit ci-dessus, l'augmentation importante des coûts liés aux conseils et analyses juridiques externalisés incite la Ville de Nyon à internaliser cette compétence. Ce poste permettrait ainsi d'économiser de l'argent et du temps grâce à une connaissance approfondie des dossiers et à l'intégration du ou de la juriste dans le quotidien du service.
- Pour les pôles de planification locale et régionale : ces pôles sont en sous-effectif. Ceci implique une prise de retard sur certains projets, donc une accumulation de travail à faire par la suite, ainsi que par la non-réalisation de tâches ou de missions importantes, mais non critiques (analyses et études, veille ...). La charge prévisionnelle du pôle est prévue pour se développer fortement à court terme, avec la mise en œuvre de projets de grande importance (Plan directeur communal, secteur gare, PA Martinet, PA Petite Prairie 3, PA Gravette, mobilité, stratégies...). L'état de surcharge induit une accumulation du retard et la non-réalisation des tâches et missions non urgentes. Plus encore, la gestion dans l'urgence implique de devoir se trouver en réaction, et non en maîtrise organisée, face à la charge de travail et aux redéfinitions régulières des priorités, qui impliquent une gestion dispersive du travail. De plus, cette situation représente une menace certes pour la qualité de la réalisation, mais aussi pour la pérennité de l'équipe. L'enjeu immédiat est de pouvoir stabiliser le pôle, en parant le risque de mettre en place définitivement des solutions imparfaites car posées dans l'urgence.

Afin d'éviter un recrutement précipité, avec les risques de choix insatisfaisant car motivé par la pression et non par la qualité, et avec les délais que représentent un recrutement, la période transitoire nécessite un renfort temporaire qui sera assuré par des assistants aux maîtrises d'ouvrage dans le cadre du pilotage des projets. Des demandes des postes supplémentaires seront établis lors de lancement des projets.

24. Concept des Rives du lac

a. Le SDT pourrait-il expliquer à la commission comment la décision de passer de MEP à l'appel d'offres a été prise ?

Une image directrice a été établie en 2018 par le bureau Urbaplan, en concertation avec l'ensemble des services de la ville ainsi qu'avec la population. Cela a permis de poser les fondements pour l'élaboration du préavis, accompagné d'une requête de crédit en vue d'un MEP. Or, lancer un MEP sur cette base pourrait être perçu comme une façon de recommencer le projet. Par conséquent, nous avons opté pour une réorientation de la démarche. De plus, de nombreuses villes optent, elles aussi, directement pour des appels d'offres sur des projets d'espace public de cette envergure. En effet, cela permet de gagner du temps, en procédant directement à une étude préliminaire plutôt que de passer par un MEP. Etant donné que nous souhaitons inscrire ce projet dans le cadre du projet d'agglomération 6, cette approche pourrait également nous permettre de proposer un calendrier plus conforme aux exigences émises par la Confédération.

b. Quels sont les coûts du MEP engagé à ce jour ?

Les coûts du préavis N° 100/2018 s'élèvent à CHF 920'000.–. En 2023, un travail préparatoire d'établissement de la démarche a été entamé. En 2023, seul le coût de l'assistance à la maîtrise d'ouvrage et été facturé sur ce préavis, à savoir CHF 6'030.–

c. Qui a rédigé le cahier des charges ?

Dans le cadre de la nouvelle démarche, un appel d'offres est prévu et le cahier des charges sera établi à ce moment.

d. Qui sont les mandataires qui ont été sollicités pour répondre à l'appel ?

Nous sommes en train de lancer des nouvelles études thématiques permettant de mettre à jour les éléments déterminants de ce projet.

e. Et s'il y a eu une adjudication, qui ont été les jurys ?

Une adjudication aura lieu lors de l'établissement de la démarche du projet.

f. Quel montant a été alloué pour la rédaction de l'appel d'offres ?

L'appel d'offres n'a pas encore été établi.

g. S'agit-il d'une décision prise en accord entre les différents services impliqués de manière transversale ?

Il s'agit d'une proposition SDT soumise à la Municipalité, et donc prise de concert avec l'ensemble des services concernés.

25. Délégué Espaces publics

a. Quelles ont été les activités du délégué en 2023 ?

En 2023, le délégué des espaces publics a établi l'ensemble des projets d'espace publics cités dans le rapport de gestion à savoir :

- Rives du lac
- Requalification de la route de Divonne – section B
- Abribus – amélioration des interfaces TPN
- Projet de Stratégie bande ludique

b. Comme demandé par la COGES pour les postes de délégué, peut-il établir un rapport de ses activités ?

L'ensemble des activités du délégué sont décrites de manière exhaustive dans le rapport de gestion. Un rapport d'activité particulier n'a pas été établi en 2023. Nous prenons note de cette demande et nous l'établirons pour l'année de 2024.

26. Rapport de la Cour des comptes

a. La COGES souhaite avoir une copie de ce rapport.

L'ensemble des éléments sont consultables sur le site du Canton : <https://www.vd.ch/toutes-les-actualites/actualite/news/17515i-rapport-n-82-performance-des-mesures-de-report-modal-dans-le-district-de-nyon>

b. La COGES souhaite connaître les actions que la Municipalité compte prendre à la suite de la publication d'un certain nombre d'extraits qui ont paru dans la presse et en particulier sur les remarques suivantes :

« Par ailleurs, la Cour note quelques dysfonctionnements préoccupants dans la gestion des projets incombant à la commune de Nyon. Elle recommande donc la mise en place d'une cellule de pilotage et de coordination spécifique. » « En outre, elle met en évidence la difficulté de la commune à collaborer avec le Canton sur des projets d'importance dont le réaménagement du périmètre de la gare de Nyon. Or ces facteurs font peser des risques sur la réussite de plusieurs projets clés qui pourraient perdre leurs cofinancements fédéraux. Citons à cet égard l'interface trains-bus qui doit être drastiquement améliorée pour décongestionner les routes secondaires de toute la région. » « En novembre dernier, la municipalité nyonnaise a bruyamment manifesté son rejet de l'extension de capacité de l'autoroute A1 entre Le Vengeron (GE) et Nyon. Ce faisant, elle s'est inscrite en opposition à la volonté du législateur fédéral et en porte-à-faux avec les experts de l'Office fédéral des routes qui préconisent de soutenir la mobilité douce, mais aussi de renforcer cet axe de transport en raison de son efficacité et de sa capacité à délester le réseau secondaire des TIM. Ce positionnement a aussi révélé une situation de déni face à l'augmentation de la démographie de la région. Depuis 2000, la population de la région nyonnaise a crû à un rythme annuel proche de 2%, ce qui a naturellement provoqué une hausse de tous les types de flux.

La COGES fait sans doute référence à deux recommandations du rapport de gestion :

- Recommandation n°5 : *« a) Créer une cellule de pilotage et de coordination pour les mesures de mobilité issues des PA. b) Etablir une planification de portefeuille de projets regroupant toutes les mesures PA (toutes générations confondues) bénéficiant d'un cofinancement ».*

La Municipalité n'a pas été tout à fait d'accord avec les recommandations de la Cour de comptes. En effet, une gouvernance pour chaque mesure de PA est mise en place systématiquement, au même titre que tous les autres projets de la Ville, par le biais d'une structure de gestion éprouvées et fonctionnelle : COPRO, Dirpro (selon les cas), COPIL, Municipalité. La coordination de l'ensemble des mesures de PA était jusqu'alors assurée par une coordination informelle entre services. La nécessité de renforcer cet aspect est intégrée dans les questions de gouvernance interne et une plateforme sera organisée afin d'améliorer les coordinations et pilotage des mesures de PA, mais également avec les projets hors PA.

- Recommandation n°6 : *« Formaliser les rôles, responsabilités et objectifs communs pour l'ensemble des projets entourant la gare de Nyon afin de concilier les différentes fonctions de la plateforme multimodale, assurer l'intégration du projet de réaménagement de l'interface au projet de mise à niveau de la gare et adopter une position commune face aux CFF ».*

Il est tout à fait pertinent d'indiquer qu'il existe des divergences entre la Commune et le Canton sur les contours du projet de la gare. La Municipalité n'est pas convaincue que formaliser les rôles et responsabilités soit suffisant. Les décisions politiques du Canton sont prises au niveau technique, ce qui entrave notre collaboration. Nous souhaitons que la gouvernance politique de ce projet entre la commune et le canton soit précisée.

Annexe 2

Service de la culture (CULT)

Vœu N° 23-22 : Que la Municipalité se penche sur la question de la mise en valeur de la collection des arts plastiques de la Ville en la rendant régulièrement visible.

La valorisation de la Collection d'art est un élément important de la politique culturelle de la Ville. Le Service de la culture a récemment œuvré à la réalisation d'une exposition temporaire nommée « Dispute », qui s'est tenue avec succès au Château de Nyon entre février et avril 2024. Cette exposition, une carte blanche à l'artiste nyonnais Pierre Schwerzmann, a présenté plus de 150 des 375 œuvres que compte la Collection. Il s'agit de la plus grande exposition réalisée présentant les œuvres de la Ville.

Un projet « d'exposition permanente », en cours de réalisation, consistera à dédier un pan de mur de quelques institutions nyonnaises à l'accrochage pérenne d'une œuvre de la Collection, avec un tournus tous les deux ou trois ans. Les lieux envisagés dans un premier temps sont le Musée du Léman, l'Usine à Gaz, la Bibliothèque (sur les deux sites) et le Château. En outre, le Service de la culture compte étendre le prêt d'œuvres de la Collection à d'autres institutions et structures à Nyon (telles que les écoles, l'hôpital, les restaurants, les cafés). Par ailleurs, le Service de la culture veille à exposer les œuvres de la Collection dans les bâtiments publics autant que possible, que ce soit dans les espaces ouverts au public ou dans les bureaux de l'administration.

Le Service souhaite réorganiser des journées « portes ouvertes » au Centre des collections, qui avaient été très appréciées, dès qu'une solution au manque d'espace aura été trouvée pour permettre le passage de visiteur-euse-s en groupe.

D'autres projets sont en cours de réalisation ou d'étude, tels que la « Balade autour de l'art dans l'espace public » qui avait fait l'objet du rapport-préavis N° 2022/59, ou l'amélioration de la visibilité de la Collection sur les plateformes digitales (notamment le site web <https://collections-musees.nyon.ch/>).

Pour terminer, il est important de souligner que la valorisation de la Collection n'est qu'un axe de la politique culturelle parmi de nombreux autres qu'il faut mener de front également. Une valorisation plus ambitieuse nécessiterait des moyens financiers et humains qui manquent pour le moment au Service de la culture. La réalisation d'une exposition temporaire telle que « Dispute » a demandé plus d'un an de préparation et des ressources financières et humaines supplémentaires. Une telle opération, en l'état des choses, n'est réalisable que tous les 6 ou 7 ans.

Vœu N° 23-23 : Que la Municipalité réfléchisse à la possibilité d'un lieu pérenne pour l'accès au public de cette collection enrichie régulièrement par de nouvelles acquisitions.

Il n'y a à ce stade pas de possibilité concrète et abordable pour un lieu pérenne et ouvert au public donnant accès à la Collection, qui compte plus de 375 œuvres. Aussi, le Service de la culture privilégie une approche avec des actions de valorisation ponctuelles, telles que celles décrites à la réponse précédente. Le projet « d'exposition permanente » tel que décrit ci-dessus permettrait toutefois d'accéder en tout temps à certaines œuvres. Cela étant dit, le Service de la culture reste attentif à toute opportunité permettant de donner accès à cette collection et n'est pas fermé à étudier la possibilité d'un lieu, si l'occasion se présente.

Services industriels (SIN)

Vœu N° 23-24 : Que la Municipalité encourage à la consommation de l'eau de la Ville par une plus forte sensibilisation dans les différents supports de diffusion qu'elle utilise.

Début 2024, forts de l'expérience de la forte diminution de disponibilité des sources et des nappes phréatiques nécessitant un pompage au lac important durant l'été 2023, les Services industriels ont mené une réflexion sur les indications faites à la population de l'état de l'approvisionnement en eau. Le résultat de ces réflexions a pris forme début 2024 avec un plan de communication validé par la Municipalité et qui adresse quatre axes complémentaires :

1. Sensibilisation et éducation ;
2. Utilisation de la ressource eau ;
3. Communication et approvisionnement en eau ;
4. Gestion des alertes et restrictions

La communication concernant ces quatre axes se fera en fonction des périodes et des sujets à diffuser. Elle sera supportée par les canaux suivants : sites internet (nyon.ch et sinyon.ch), réseaux sociaux, communiqués de presse, nyon.ch et sinyon.ch, lettre d'information municipale (sous réserve de faisabilité selon les délais), e-newsletter et tout ménage.

Comme action concrète à la réalisation du premier axe « sensibilisation et éducation » et s'inscrivant dans le cadre du Plan Directeur de Distribution des Eaux (PDDE), nous pouvons mentionner la tenue d'ateliers dans les écoles visant à sensibiliser aux mesures d'économies d'eau. En 2023, ce sont 9 classes de niveau 7P et 11 classes de niveau 6P qui en ont bénéficié à Nyon. Les enfants ont pu en apprendre davantage sur le cycle de l'eau, son importance et les bons gestes à adopter pour l'économiser. Cette action sera reconduite en 2024.

Comme autre mesure, il y a lieu de relever la création d'un indicateur destiné aux autorités et à la population. Cet indicateur, répondant aux axes 2 et 4, est nommé « hydriscore ». Il représente le niveau de vigilance à adopter dans le cadre d'une utilisation de la ressource eau. L'hydriscore est basé sur une échelle de 0 à 4 qui mesure le rapport entre la consommation effective totale d'eau potable sur les réseaux et la capacité totale d'approvisionnement en eau. Cet approvisionnement comprend les apports des sources, de la nappe phréatique et du lac. Une consommation d'eau relativement faible par rapport à la capacité d'approvisionnement correspondra à une note basse sur l'échelle de l'hydriscore, tandis qu'une consommation élevée associée à une réduction des capacités d'approvisionnement entraînera une note élevée. L'hydriscore sera disponible sur le site internet des SI Nyon et mis à jour de manière hebdomadaire.

En complément à leurs actions propres, les Services industriels s'associent à la SAPAN pour le lancement d'une campagne de sensibilisation qui s'étalera sur tout son territoire de desserte en maximisant les différents supports. Divers outils de communication ont été développés en ce sens. Entre autres éléments, des clips vidéo seront diffusés dans les bus des TPN et dans les offices postaux et des campagnes d'affichage sont prévues à Nyon et Gland, ainsi que sur les bus des TPN. En complément, un tout ménage sera mis à disposition des Municipalités des 20 communes qui composent la SAPAN (soit environ 61'000 habitants alimentés) afin de porter un seul et même message, tandis que des encarts seront diffusés dans le Journal La Côte et sur NRTV. Finalement, le site internet de la SAPAN (sapan.ch) nouvellement créé pour l'occasion, complètera les supports utilisés. Pour mémoire, la SAPAN assure l'alimentation en eau du lac à ses actionnaires (ainsi que le syndicat d'eau d'arrosage en eau brute soit, non traitée) et ceci depuis 1978.

Service des ressources humaines (SRH)

Vœu N° 23-25 : Que la Municipalité mette en place des entretiens d'évaluation et de développement du personnel de manière périodique (tous les 1 ou 2 ans) pour l'ensemble des employés, y compris pour les chefs de service (voir réponse selon le vœu 2022/17).

Pour mémoire, en 2015, cette démarche a fait l'objet d'une validation municipale et, par la suite, un grand projet sur le sujet avait alors été initié. À cette occasion, l'ensemble du personnel avait été formé sur la manière de procéder et sur l'utilisation du formulaire en vigueur au sein de la Ville. L'objectif du SRH est de reprendre ce volet pour harmoniser la pratique et faire évoluer le dispositif déjà en place pour le 1^{er} semestre 2025 en organisant des formations de rafraîchissement pour les gestionnaires d'équipe dans un premier temps.

Les divers services ont pour mission de conduire ces entretiens annuellement et de transmettre les formulaires au SRH, documents qui sont alors conservés dans les dossiers personnels. Ils sont généralement conduits durant le premier trimestre de l'année suivante.

Vœu N° 23-26 : Que la Municipalité fournisse à la COGES des chiffres sur l'absentéisme des collaborateurs de manière complète pour chaque service comme c'est le cas pour le taux de rotation du personnel (voir réponse selon vœu 2019/57).

Ci-après le tableau consolidé du taux d'absentéisme par service pour les années 2018 à 2023.

Nous attirons l'attention du lecteur que l'interprétation du taux d'absentéisme doit tenir compte, entre autres, de l'influence de la taille de l'effectif du service concerné. En effet, un-e collaborateur-trice absent-e sur une longue durée dans un Service avec un petit effectif n'aura mathématiquement pas le même impact que dans un service avec un effectif important.

Taux d'absentéisme par service 2018-2023												
Service	EPT 12.2018	2018	EPT 12.2019	2019	EPT 12.2020	2020	EPT 12.2021	2021	EPT 12.2022	2022	EPT 12.2023	2023
CULT	22,65	5,80%	23,30	0,91%	22,05	6,09%	23,10	7,81%	22,50	5,88%	32	5,53%
FIN	6,50	5,09%	6,50	1,15%	7,00	0,31%	7,00	2,31%	7,00	3,85%	8	3,78%
INF-POP	13,90	3,48%	14,45	0,32%	14,75	6,01%					0	
RH	6,90	4,49%	6,70	1,65%	7,00	3,09%	8,00	12,96%	6,10	6,87%	9	15,99%
SAG	12,80	1,64%	11,00	1,68%	12,60	3,09%	26,15	14,84%	27,00	3,56%	32	11,73%
SCS	69,50	4,30%	73,80	1,68%	80,50	4,50%	79,50	8,84%	84,60	6,28%	130	7,28%
SDA	10,80	5,51%	9,90	1,60%	8,90	0,96%	12,80	1,17%	11,80	5,83%	16	7,13%
SDA	26,40	10,26%	26,00	1,60%	25,00	10,13%	23,20	9,57%	26,90	4,58%	33	6,39%
SDI	53,80	6,96%	52,60	1,09%	51,70	4,77%	51,10	7,01%	52,10	5,66%	52	5,71%
SDIS	5,00	1,29%	6,00	0,50%	6,00	2,75%	6,00	6,18%	6,00	0,51%	6	1,69%
SDT	10,45	3,38%	10,85	0,32%	10,45	10,16%	13,05	1,27%	14,70	2,23%	19	1,71%
SIN	48,30	3,75%	49,70	1,05%	50,40	4,68%	51,50	5,11%	53,70	6,07%	62	4,57%
SMM	59,15	4,94%	58,35	2,18%	56,85	5,46%	54,65	7,70%	56,65	4,54%	63	7,20%
Ville de Nyon	346,15	5,15%	349,15	1,39%	353,20	5,18%	356,05	7,65%	369,05	5,23%	462,08	6,56%

Ci-après sont présentés les taux de rotation par service pour les années 2018-2023. Pour précision, le taux de rotation est le rapport entre le nombre de départs (personnel fixe) et l'effectif moyen employé par la Ville de Nyon pendant une année civile. Ce taux s'obtient en divisant [le nombre de départs de collaborateurs fixes durant l'année par service] par [l'effectif moyen de ce même service]. Pour sa part, l'effectif moyen est la somme du [nombre de visages fixes au 1^{er} janvier] et [du nombre de visages fixes au 31 décembre] divisé par deux. À la Ville de Nyon, ce taux de rotation inclut l'ensemble des départs, y compris les départs à la (pré-) retraite. Au vu de la pyramide des âges, ces départs en retraite vont de plus en plus impacter nos indicateurs ces prochaines années. Soulignons encore qu'il est communément admis qu'un taux de rotation compris entre 8 et 12% est considéré comme normal.

Taux de rotation 2018-2023						
Service	2018 Taux de rotation	2019 Taux de rotation	2020 Taux de rotation	2021 taux de rotation	2022 taux de rotation	2023 taux de rotation
CULT	6,30%	3,05%	6,28%	6,32%	6,28%	9,50%
FIN	37,50%	13,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
INF-POP	28,57%	0,00%	11,54%			
SAG	10,62%	10,86%	5,00%	3,29%	10,50%	15,87%
SCS	6,69%	21,84%	7,26%	11,50%	14,10%	10,48%
SDA	0,00%	32,43%	16,78%	7,27%	13,56%	20,00%
SDE	3,67%	10,75%	7,29%	14,77%	10,40%	0,00%
SDI	7,48%	7,55%	7,54%	5,72%	3,80%	5,70%
SDIS	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,44%	0,00%
SDT	0,00%	15,58%	16,55%	26,67%	12,24%	21,60%
SIN	0,00%	44,86%	11,70%	14,52%	14,35%	23,60%
SMM	5,33%	11,40%	4,86%	6,87%	8,36%	8,10%
SRH	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	21,05%	23,50%
Total général	6,77%	13,97%	7,48%	9,51%	10,79%	11,52%

Vœu N° 23-27 : Que la Municipalité établisse pour les 2 / 3 années à venir les actions à entreprendre pour ancrer la gestion transversale RH au sein des offices et optimiser l'efficacité du service RH.

Afin de créer les conditions cadres de travail et une organisation efficace, saine, durable et au service de la collectivité, la Municipalité soutient le développement visé par le SRH qui consiste à créer de la valeur et à renforcer trois aspects notamment :

- les processus de pilotage et financiers : indicateurs pertinents pour le pilotage des activités, gestion des aspects financiers (gestion prévisionnelle et politique salariale cohérente et équitable) ;
- les processus de soutien et de conseil à la ligne : harmonisation des pratiques inter-services, clarification du rôle de manager et formation du personnel encadrant. Ceci dans le but de promouvoir un leadership efficace et respectueux, des systèmes de gestion relatifs au cycle de vie du personnel avec le soutien et le guidage par RH ;
- les activités liées à la santé et la sécurité au travail (SST) : création d'un poste dédié afin de coordonner les diverses actions, formations spécifiques, analyses des indicateurs et mesures correctrices au sein de toute l'administration communale.

Vœu N° 23-28 : Que le service RH adresse des demandes à la Municipalité pour l'obtention de logiciel ou le développement sur un logiciel déjà existant sur le marché, permettant d'améliorer une gestion de l'absentéisme, de gestion du capital humain pour l'ensemble du personnel de la ville.

La gestion de l'absentéisme ainsi que du capital humain ne saurait uniquement reposer que sur le seul fait de l'acquisition ou du développement de logiciel. Il s'agit avant tout d'une gestion managériale : « une gestion de l'humain par les humains » aidée par des indicateurs. En effet, à ce jour l'outil de gestion du temps, Kelio, permet d'obtenir des indicateurs de suivi de l'absentéisme. Le SRH assure ainsi une analyse périodique de l'absentéisme et fournit ces informations aux responsables des divers services qui ont pour mission de gérer celui-ci. Un accompagnement par le SRH est fait pour les situations préoccupantes ou les cas complexes.

Pour ce qui est de la gestion du capital humain, notre ERP (Enterprise Resource Planning) actuel, ProConcept, fournit des indicateurs RH permettant d'aiguiller le personnel d'encadrement dans la gestion de leur personnel.

Les préavis N° 144/2019 et 190/2014 traduisaient les besoins du SRH pour optimiser la gestion des salaires et la gestion des temps (de travail, absences, etc.). Les logiciels acquis Kelio et l'ERP ProConcept permettent pour le premier d'avoir une visibilité sur les indicateurs liés à l'absentéisme (taux d'absentéisme, durée et motifs d'absences) et pour le second d'avoir des indicateurs liés aux différents volets de la gestion RH (évolution de l'effectif, suivi des budgets des salaires, ancienneté, etc.). Un travail est actuellement en cours afin de renforcer les tableaux de bord RH en collaboration avec les fournisseurs des deux logiciels susmentionnés.

Vœu N° 23-29 : Que la Municipalité entreprenne l'étude des critères de classifications des postes qui ne sont pas formalisées et reposent essentiellement sur le bon sens et l'expérience du service RH et qu'elle s'attelle à revoir la grille salariale en regard de ce qui est en vigueur dans les autres communes de même taille.

À ce jour, il existe une classification des fonctions ; celle-ci est systématiquement appliquée en cas d'engagement/promotion. La classification des (nouveaux) postes se fait sur cette base après analyse d'un cahier des charges par au moins trois personnes différentes (spécialiste RH, responsable des salaires, cheffe de service RH). Elle ne repose donc pas que sur le bon sens et l'expérience du SRH, mais s'appuie bel et bien sur une analyse notamment de la formation nécessaire et des compétences requises. L'objectif est de s'assurer qu'une cohérence soit appliquée et qu'une équité soient garanties intra- et inter-services.

La mise en œuvre d'une nouvelle grille salariale et la refonte complète des classifications de fonction sont deux projets intimement liés, de très grande envergure et coûteux. Aujourd'hui, le SRH doit en priorité se concentrer sur la mise en œuvre du nouveau Règlement du personnel et sa finalisation en mettant à jour l'ensemble des directives qui en découlent.

Service de l'administration générale (SAG)

Vœu N° 23-30 : Que la Municipalité dispose d'une vision de l'ensemble des projets développés par les services de la ville, que ceux-ci émanent des préavis déposés et acceptés par le Conseil communal où qu'ils proviennent de l'impulsion des services dans le cadre de leur prérogative.

À un niveau général et conceptuel, il va de soi que la Municipalité partage les préoccupations de ce vœu : disposer d'une visibilité sur les projets communaux et leur avancement étant bien entendu un prérequis à leur conduite efficace par la Municipalité, ce qui représente l'une de ses attributions principales en tant que pouvoir exécutif.

Toutefois, compte tenu de la multiplicité et de la diversité (ampleur, coût et financement, calendrier, gouvernance, impacts, ...) de ce que l'on peut regrouper sous le terme générique de « projet », la Municipalité privilégie le recours à différents outils spécifiques et complémentaires plutôt qu'à un seul inventaire unique. À leur niveau, chacune des Directions de service dispose également de ses propres outils, dont certains sont utilisés de manière transversale entre les services, en fonction des spécificités et des besoins de chacun.

En revanche, le plan des investissements, transmis chaque année au Conseil communal dans le cadre du budget, liste non seulement l'intégralité des préavis votés encore ouverts, mais aussi l'ensemble des projets significatifs en cours ou à venir. Il s'agit donc bien là de donner au Conseil communal une bonne vision d'ensemble des projets de la Ville. Et pour la Municipalité, il s'agit d'un outil de pilotage et de priorisation essentiel, qui est largement utilisé à ces fins.

La Municipalité entend ainsi continuer à recourir aux outils et processus existants, tout en allant dans le sens du vœu de la COGES en développant des nouveaux outils complémentaires en fonction des besoins et du potentiel de faisabilité.

A ce titre, nous pouvons d'ores et déjà mentionner le futur outil ayant fait l'objet du rapport-préavis N° 2023/127 en réponse au postulat de M. le Conseiller communal Robert Jenefsky et consorts intitulé « Pour un tableau de bord infographique de suivi des projets communaux en cours d'exécution ». Le crédit octroyé par le Conseil communal dans ce cadre permettra à terme le développement d'un outil de monitoring des principaux projets communaux prenant la forme d'un tableau de bord infographique fiable et lisible, ainsi qu'un extranet sécurisé à destination du Conseil communal.

Vœu N° 23-33 : Que la Municipalité présente au Conseil communal un rapport annuel (par exemple dans le rapport de gestion) des activités de chaque délégué nommé par la Ville, conformément à sa demande selon le vœu de 2019/58.

La Municipalité considère que ce vœu est d'ores et déjà mis en œuvre, et ce depuis plusieurs années. Dans le cadre du rapport de gestion, les activités de chaque service sur l'année écoulée sont systématiquement présentées. Les informations y sont globalement structurées selon les unités/offices/secteurs composant le service, ce qui inclut de facto les Délégué-e-s et leur éventuelle équipe.

A titre d'illustration en ce qui concerne les Délégués du SAG, les activités sur l'exercice 2023 de l'Unité Plan climat et durabilité et de l'Unité Economie et tourisme (chacune composée uniquement d'un-e Délégué-e et généralement d'un-e stagiaire) sont présentées sur pas moins de six pages.

Par ailleurs, la Municipalité souhaite éviter autant que possible la « personnification » des fonctions assumées par les collaborateur-ric-e-s de l'administration. En effet, cette incarnation des fonctions au niveau de la personne individuelle n'est pas pertinente au regard du fonctionnement des institutions communales vaudoises, chaque service (et donc chaque collaborateur-ric-e membre de ce service, indépendamment du titre de sa fonction) opérant sous la conduite de la Direction du service et plus largement sous celle de la Municipalité.

La Municipalité considère que cette personnification n'est applicable que pour les personnes élues par la population (Municipal-e, Conseiller-ère) et dans certains cas aux Chef-fe-s de service voire exceptionnellement à certain-e-s collaborateur-ric-e-s (dont les Délégué-e-s) dans des situations spécifiques, compte tenu des délégations de compétences qui leur sont octroyées ou du niveau de technicité de la prise de position demandée. Ainsi, dans les communications de la Municipalité – et notamment dans le rapport de gestion -, les formulations faisant référence aux services ou aux unités/offices/secteurs sont d'une manière générale privilégiées par rapport aux mentions directes des fonctions des collaborateur-ric-e-s.

Service de la cohésion sociale (SCS)

Vœu N° 23-31 : Que la Municipalité propose une solution afin de faire bénéficier aux enfants des classes 7P à 9P des devoirs surveillés afin de renforcer les résultats et dans la langue allemande.

En premier lieu, il convient de différencier les appuis scolaires et les devoirs surveillés. L'appui scolaire est de la responsabilité des établissements scolaires. Les devoirs surveillés sont quant à eux de la compétence des communes et se traduisent par le fait de mettre à disposition un espace aux élèves afin de leur permettre de faire leurs devoirs ; ceci sans appui scolaire et sans devoir vérifier que les devoirs ont été finis par les élèves. De fait, cela implique que l'allemand ne peut être donné uniquement en appui scolaire dans le cadre des établissements.

À Nyon, les devoirs surveillés existent pour les élèves de 3 à 6 P, et les élèves fréquentant une UAPE (Unité d'accueil pour écoliers) ou un APEMS (accueil pour enfants en milieu scolaire) de 7 et 8P ont la possibilité de faire leurs devoirs au sein de leurs structures parascolaires. Il y a donc possibilité de s'inscrire à l'APEMS pour bénéficier d'un espace d'accompagnement pour les devoirs.

Au niveau du secondaire, pour les élèves 9-11P, il n'y a pas de devoirs surveillés ; l'établissement scolaire concerné n'a jamais eu de demandes de la part des parents ou d'élèves, et une démarche de la direction concernée avait mis en place des devoirs accompagnés par des enseignant-es, mais cela n'a pas été poursuivi, car pas efficient pour les élèves concernés. La Municipalité va tout de même réfléchir à l'opportunité de mettre en place un lieu calme pour permettre aux élèves 9-11P de faire leurs devoirs.

Service de l'environnement (SDE)

Vœu N° 23-32 : Que la Municipalité étudie la possibilité d'ajouter sur le site de nyon.ch un lien permettant aux habitants de signaler, avec photos ou dessins et/ou descriptif de la présence de moustiques tigres, chenille processionnaire voire des plantes comme la renouée du japon.

Le Service de l'environnement reçoit régulièrement des signalements. Afin d'améliorer sa présence sur internet, le SDE a créé l'année passée une page internet dédiée à la faune et flore notamment invasive et nuisible : [nyon.ch > Vivre à Nyon > Loisirs, sports et nature > Nature > Faune et flore nyonnaise](#).

Entre autres indications, la page internet fait référence et encourage l'utilisation des deux sites internet [frelonasiatique.ch](#) et [moustiques-suisse.ch](#) qui permettent de déclarer en ligne les espèces concernées et ainsi d'alimenter la statistique nationale.

En complément, le contact du Service de l'environnement figurant en bas de ladite page permet au citoyen de téléphoner ou écrire en cas de déclaration volontaire. Des photos peuvent notamment être envoyées par email.

Afin de renforcer les démarches existantes sur ce sujet, le Service de l'environnement prévoit également de compléter la page internet, d'une part en ajoutant un onglet sur les chenilles processionnaires, d'autre part en y mentionnant l'application « Invasivapp¹ » permettant de déclarer les plantes invasives.

¹ Plus d'informations sur cette application sont disponibles au document suivant : https://www.qual.inflora.ch/fr/assets/content/documents/manuale-invasivapp_FR.pdf

Service du territoire (SDT)

Vœu N° 23-34 : Que la Municipalité présente le Catalogue du mobilier urbain qui anciennement s'intitulait « Guide des espaces publics ». Voir vœu 2019-60.

Le catalogue du mobilier urbain a été établi et validé en 2022. Il diffère du Guide des espaces publics, ce dernier étant un document stratégique, tandis que le catalogue reste un document opérationnel. En effet, le catalogue de mobilier urbain traite du choix de bancs et tables, arceaux vélos, abris vélos, pots et bacs, fontaines à boire, poubelles, containers et luminaires.

Dans un premier temps, le catalogue de mobilier urbain est transmis à la COGES en annexe du présent document. Le catalogue sera mis à disposition dans un deuxième temps sur le site internet de la Ville de Nyon.

Service sport, manifestations et maintenance (SMM)

Vœu N° 23-35 : Que la Municipalité transmette à la COGES le cahier des charges de l'ASSN afin de consolider son rôle d'intermédiaire entre le Service et les clubs sportifs. Voir vœu 2021/05.

Partenaire privilégié de la Ville Nyon dans le développement du sport, l'association des sociétés sportives nyonnaises (ASSN) est une association à but non lucratif régie selon les articles 60 et suivants du Code civile suisse. Elle est composée de sociétés sportives basées à Nyon, pratiquant du sport, ceci sans but économique, politique ou religieux. L'organe suprême de l'ASSN est l'assemblée générale. En tant qu'entité totalement indépendante, elle ne peut être soumise à un cahier des charges de la part de la Ville de Nyon.

Son but premier et ses missions sont cependant définis dans les statuts de l'association, et sont les suivants :

- défendre les intérêts des sociétés membres ;
- faire valoir les intérêts des sociétés membres ;
- promouvoir l'exercice des sports dans la région ;
- coordonner les activités des sociétés ;
- représenter les associations sportives et les soutenir devant les autorités.

Son comité, constitué de 7 personnes, est complètement bénévole. La plupart d'entre elles sont également engagées dans la direction d'un club sportif.

Son-sa Président-e est membre de la commission des sports de la Ville de Nyon et participe à la séance d'attribution de subventions de la Ville de Nyon, tout comme à la séance d'attribution de subventions de la Fondation pour le développement du sport à Nyon (UEFA).

Active dans l'organisation de plusieurs événements comme le Festival des Sports, le Tour du Pays de Vaud et les Mérites Sportifs régionaux, l'ASSN encourage la pratique sportive. Actrice incontournable du sport nyonnais, elle a la volonté de faire évoluer son organisation de manière à soutenir davantage ses membres pour faire face aux changements sociétaux, impactant notamment le bénévolat et la pratique sportive. Le Service des sports, manifestations et maintenance prévoit de soutenir l'ASSN et ses membres bénévoles dans leur évolution.

Vœu N° 23-36 : Que la Municipalité, transmette ou présente à la COGES le nouveau système de subventions dont elle fait référence dans le vœu 2021/06.

Le nouveau système de subventions fera partie intégrante de la future politique sportive et sera présenté parallèlement à la politique sportive. Les différents axes restent en effet indissociables les uns des autres et doivent être travaillés en parallèle pour assurer une cohérence globale. Le Service des sports, manifestations et maintenance prévoit de présenter son projet courant 2025 avec pour objectif une mise en œuvre en 2026.

PS : Le catalogue de mobilier urbain (cf. réponse au vœu N° 23-34) ne fait pas partie des documents annexés au présent rapport.