

**Rapport de la commission chargée d'étudier le préavis N° 18 concernant la demande d'autorisation de création de 0.8 poste : 0.5 EPT au Service de l'administration générale (SAG) et 0.3 EPT au Service des ressources et relations humaines (R&RH)**

---

Nyon, le 22 novembre 2011

Au Conseil communal de Nyon

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

La Commission, composée de Mmes M. Pasche et Ch. Thuillard chargée du rapport et MM. E. Bieler Président, A. Dumas, K. Rupprecht et R. Wenger, n'a siégé qu'une fois le 1<sup>er</sup> novembre 2011. M. J.-P. Ursenbacher était excusé et M. P. Buchs absent.

M. le Syndic D. Rossellat et MM. C. Gobat et C. Burki, chefs de service, nous ont fourni les informations complémentaires nécessaires à la bonne compréhension de ce préavis. Nous les remercions pour leur disponibilité.

### **Introduction**

C'est dans un souci de rigueur budgétaire dû à la situation financière difficile de la commune et par esprit de transparence, que la Municipalité a depuis plus de deux ans bloqué la création de nouveaux postes, hormis ceux entièrement financés, découlant d'une obligation légale ou liés à des préavis acceptés par le conseil.

Cette pratique, fort louable pour les finances publiques, l'est beaucoup moins pour le personnel qui, dans certains services, subit une surcharge de travail engendrant de nombreuses heures supplémentaires ce qui à long terme n'est pas viable.

D'autant que la politique du personnel est, selon la Municipalité, de fidéliser les employés communaux pour faire face à l'important taux de rotation dû à la grande concurrence de la place genevoise de l'emploi.

Si la Municipalité entend désormais gérer la masse salariale sous l'aspect prioritairement financier et non plus sous l'angle du nombre d'EPT, c'est pour avoir une plus grande marge de manœuvre sur le plan de l'engagement du personnel. En effet si nous votons des francs plutôt que des postes, cela permettra à la Municipalité d'engager par exemple plus de jeunes, pour un 1<sup>er</sup> emploi, tout en respectant l'équilibre des âges.

## **Les audits**

Si le SAG et les R&RH ont déjà bénéficié d'une expertise externe en mai et juin 2011, d'autres services ont aussi fait ou feront l'objet d'une telle analyse.

Ces interventions permettront de savoir s'il est nécessaire de procéder à une réorganisation interne et de connaître le besoin éventuel de personnel supplémentaire.

Il est à noter que le service qui demande un audit doit en trouver le financement dans son propre budget.

Par ailleurs il a été décidé que pour l'avenir tout nouveau projet fera l'objet d'une étude d'impact sur les postes de travail du service impliqué ainsi que sur ceux qui pourraient en découler.

## **Conclusions des audits**

**SAG** : Il n'y a pas de problème structurel fondamental dans ce service. Cependant, l'étude a démontré très clairement une surcharge de travail sur 3 collaborateurs du service pour lesquels une réorganisation et un transfert des tâches est nécessaire.

Il est à relever que plusieurs tâches ne sont pas exécutées faute de temps. Certaines pourraient éventuellement, selon la Municipalité être traitées par le Conseil Régional pour soulager le service.

Il est apparu à la commission que la demande de 0,5 EPT pour ce service est pour le moins très raisonnable.

**R&RH** : Faire des heures supplémentaires pour simplement assurer le travail courant, voilà le quotidien du service.

Ce manque de disponibilité ne permet pas de développer des tâches comme :

- La gestion prévisionnelle des besoins des services
- La gestion des conflits
- La mise en place d'un système d'accueil des stagiaires, entre autres.

Suite à la démission d'un membre de l'équipe, une réorganisation partielle du travail peut être mise en place. Par l'augmentation de 0,3 EPT, on pourra créer un poste à 100% d'un/e spécialiste qualifié/e RH pour assumer les tâches susmentionnées.

Ce que la Commission de Gestion a déjà relevé dans ses rapports de ces dernières années se vérifie dans la situation présente. La gestion des ressources humaines de la commune est plutôt réactive que proactive. Il serait donc temps qu'elle se donne les moyens pour passer à une gestion plus stratégique, ce qui sur le long terme permettra d'économiser en ressources, autant financières qu'humaines. L'engagement d'un(e) spécialiste RH va dans ce sens, et il est indispensable de le soutenir.

## **Conclusions**

Force est de constater que retarder des dépenses indispensables est parfois dommageable. Il n'est pas normal d'entendre ou de lire que certains employés communaux ont un ressenti de « toujours courir pour rester juste à flots », qu'ils restent « concentrés sur le quotidien » et ont « du mal à se projeter sur le long terme » ou encore que « le stress permanent, le sentiment d'être continuellement en retard pourraient avoir une influence sur leur santé ».

Il s'agit donc pour l'heure de résoudre rapidement et d'améliorer des situations précaires.

C'est donc une commission unanime qui vous prie, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de bien vouloir prendre les décisions suivantes :

### **Le Conseil communal de Nyon**

**vu** le préavis N° 18 concernant l'augmentation de l'effectif du Service de l'administration générale et du Service des ressources et relations humaines,

**oui** le 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'augmenter l'effectif du Service de l'administration générale de 0,5 EPT
2. d'augmenter l'effectif du Service des ressources et relations humaines de 0,3EPT
3. d'accorder un crédit supplémentaire de CHF 91'000.- au budget 2012 et de ventiler ce montant sur les comptes 3011 et suivants
4. ces décisions entrent en vigueur immédiatement.

La Commission :

BIELER Eric, Président  
BUCHS Patrick  
DUMAS Antoine  
PASCHE Myriam  
RUPPRECHT Knut  
THUILLARD Chantal, chargée du rapport  
URSENBACHER Jean-Paul  
WENGER René