

COMMUNICATION
N° 2022/48
AU CONSEIL COMMUNAL

**Administration nyonnaise : vers la sortie des
difficultés**

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

I. Introduction

Lors de la dernière séance du Conseil communal, le Syndic avait confirmé l'accord de la Municipalité pour tenir régulièrement informé le Conseil communal sur l'état de la situation concernant les difficultés vécues par l'administration. La présente communication a été produite par la Municipalité à cette fin.

2. Préambule : une situation complexe, traitée avec humanité

Depuis quelques mois, la Municipalité de Nyon et **l'administration communale traversent une période particulièrement difficile**. Informée de l'existence de conflits interpersonnels au sein de l'administration impactant potentiellement la santé au travail de certain-e-s collaboratrices et collaborateurs, la Municipalité a commandité une **enquête administrative** qui a conclu, début novembre 2021, à un certain nombre de recommandations. La Municipalité a décidé de **mettre en œuvre toutes ces recommandations**. Sur cette base, des **procédures administratives visant à sanctionner les fautes constatées ont été ouvertes et des mesures spécifiques, tant d'accompagnement que structurelles, ont été ou seront mises en place** (voir plus bas).

Malheureusement, certain-e-s collaborateur-ric-e-s directement concerné-e-s par des procédures en cours, la presse et un syndicat (le SSP) ont obtenu de manière illicite, puis parfois diffusé, à plusieurs reprises, **des informations strictement confidentielles sur des problématiques de ressources humaines, visant même nommément certain-e-s collaboratrices et collaborateurs**.

Soupçonnant que certaines de ces fuites préjudiciables auraient pu émaner de l'intérieur même du collège municipal, la Municipalité a décidé de prendre les mesures qui s'imposaient, dont une plainte pénale pour violation du secret de fonction et une demande de suspension de Mme la Municipale Elise Buckle. La suspension a été prononcée par le Conseil d'Etat le 9 février 2022. Actuellement, le Ministère public mène son enquête.

La divulgation partielle et partiale dans la presse de documents confidentiels a fait monter la pression sur les personnes en cause d'une manière que la Municipalité juge inacceptable : cette publicité a non seulement affecté (parfois gravement) la santé de toutes les personnes concernées de manière directe ou indirecte, mais elle a aussi perturbé la bonne marche d'une partie de l'administration. Alors même que la Municipalité avait reconnu la souffrance des personnes en cause et mettait tout en œuvre pour ramener chacune et chacun au travail, dans les meilleurs délais et dans les meilleures conditions possibles.

Au cours des derniers mois, et dans le cadre que lui imposait la légalité, la Municipalité s'est montrée d'une grande transparence vis-à-vis du Conseil communal : en atteste notamment la **séance extraordinaire du 31 janvier 2022**. Même si la Municipalité avait la conviction que des mesures adéquates avaient été prises en temps utile, cette séance ne lui a cependant pas permis de rassurer totalement le Conseil communal.

C'est pourquoi, **deux démarches complémentaires** ont été entreprises en parallèle :

- Premièrement, la Municipalité a rencontré, à ce jour à deux reprises, **les Chef-fe-s de groupe et les Président-e-s de parti**, pour faire état de sa feuille de route et répondre aux questions posées.
- Deuxièmement, afin de permettre à **la Commission de Gestion (COGES)** d'exercer pleinement sa mission de surveillance, la Municipalité a organisé d'abord deux séances avec une sous-commission de la COGES, en lui transmettant pour consultation les documents

hautement confidentiels, puis une troisième séance d'explication. Le rapport de la COGES est en phase d'écriture et sera remis au Conseil communal. La Municipalité insiste pour que les Commissaires évitent de divulguer des informations qui relèvent de leur secret de fonction ou qui porteraient atteinte à la personnalité de personnes citées ou reconnaissables.

La Municipalité a pu constater que ces deux démarches ont permis de clarifier les compétences institutionnelles entre la Municipalité et le Conseil communal et de dialoguer en confiance. Elle a tenté de démontrer qu'il était de l'intérêt général de tou-te-s les élu-e-s nyonnais-es, de l'administration et in fine de toute la population nyonnaise de tirer ensemble à la même corde, au-delà des divergences partisanses.

Réaction aux nouvelles attaques du SSP

Il est regrettable de constater que le Syndicat des services publics (SSP), à partir de situations relevant des ressources humaines et sans respecter d'ailleurs la personnalité des fonctionnaires mis en cause, a relancé dans les médias une polémique qui était en processus de résolution par la Municipalité, tout en la liant aux négociations en cours sur le futur Règlement du personnel (voir point 3). Devant cette instrumentalisation inacceptable, différent-e-s membres de la Municipalité ont donc été amené-e-s à s'exprimer publiquement, de manière plus explicite, non seulement pour rétablir les faits, mais également pour réaffirmer leurs valeurs et leur bonne foi.

La Municipalité regrette que cette situation, qui aurait dû trouver sa résolution dans un cadre RH adéquat, ait non seulement préjudicié l'image de la Municipalité et de la ville, mais ait également impacté négativement la qualité des relations sur les plans institutionnel (respect des prérogatives respectives de la Municipalité, du Conseil communal et des partis politiques) et politique (déstabilisation politique à des fins partisanses).

Dans les paragraphes qui suivent, la Municipalité détaille les réponses aux questions qui lui ont été posées depuis le début de la législature, par les représentant-e-s politiques ou les médias, et présente un tableau actualisé du calendrier de suivi de l'état d'avancement des mesures prises pour renforcer l'administration communale.

3. Le fonctionnement de l'administration : une priorité

Tout en respectant avec la plus grande attention les collaboratrices et les collaborateurs dans leur personnalité et leur développement personnel, la Municipalité a toujours eu pour égale **priorité de rendre l'administration diligente et efficace** : un devoir par rapport aux administrés (service public efficace) et par rapport aux contribuables (action publique économe).

La réorganisation administrative

L'enquête administrative a relevé le fait qu'un certain nombre de dysfonctionnements pouvaient provenir de la structure même de l'organisation de l'administration. Il a donc été conseillé de poursuivre et d'approfondir la réorganisation entamée lors de la législature précédente. En particulier :

- l'analyse structurelle du Service de l'administration générale (SAG), dont la clarification des tâches du Secrétaire municipal, en particulier par rapport aux autres services dans la transmission et l'exécution des décisions de la Municipalité ;
- l'analyse structurelle du Service des ressources humaines, en particulier des processus RH et du traitement des affaires RH spéciales.

Concernant la suppression formelle de l'ancien Service de l'informatique et de la population, décidée lors de la législature précédente, celle-ci n'est pas remise en cause. Elle s'avère opportune tant pour des raisons de sécurité informatique que pour mieux gérer l'informatique de

manière transversale et au plus près des services, dans une préoccupation renouvelée d'optimiser la délivrance des prestations à la population. De plus amples informations sur l'opportunité de la réorganisation décidée figurent dans la réponse municipale aux interpellations de M. le Conseiller communal Yves Gauthier-Jaques et de Mme la Conseillère communale Chiara Montecchio au sujet de la sécurité informatique.

Les questions de ressources humaines

Contrairement à ce que prétend le SSP, le Service des ressources humaines n'a pas reçu de dossier ces dernières années qui n'auraient pas été traités par la Municipalité. **Aucune plainte formelle n'a été déposée.** L'enquête administrative a toutefois permis de caractériser les conflits et les souffrances dont la Municipalité avait appris l'existence en début de législature. Le rapport d'enquête ne comporte aucun élément qui aurait pu inciter la Municipalité à aller en justice ou envisager des réparations. Cependant, il suggère un certain nombre de sanctions et de mesures administratives d'accompagnement, dont la Municipalité a décidé d'ouvrir les procédures. A ce jour, une procédure disciplinaire est terminée ; d'autres sont en cours et il ne convient donc pas de les commenter ici.

Cette situation a engendré beaucoup de souffrances que la Municipalité a déplorées à plusieurs reprises. L'instrumentalisation personnelle, politique ou syndicale, notamment par le biais des médias, a rajouté de la douleur à la douleur en rendant publics certains cas personnels, alors que la Municipalité a, au contraire, toujours souhaité protéger la personnalité de chacun-e. Certaines personnes sont encore atteintes dans leur santé ; alors que d'autres reviennent peu à peu au travail.

Des mesures collectives évaluées comme prématurées et potentiellement instrumentalisées

La Municipalité avait décidé de mettre en œuvre une démarche dite de « **médiations et thérapie sociale** » au sein, notamment, du Service de l'administration générale (SAG). Le mandataire a décidé de la suspendre début avril, considérant que « les conditions minimales permettant aux personnes du SAG de partager leurs perceptions différentes de la réalité, dans le cadre d'un dialogue sécurisé, ne sont pas réunies ». La démarche prévue devait compter sur un cadre de confidentialité et de confiance mutuelle minimale, avec une volonté de chacun-e de se projeter vers l'avenir et la reconstruction. Chaque personne devait pouvoir exprimer, sans risque, ses points de vue et ses ressentis. L'objectif était, sur cette base, de reconstruire la confiance et de réinstaurer des relations professionnelles de dialogue et de respect mutuel, viables au pire, harmonieuses au mieux.

Or, les mandataires ont considéré que le risque était très élevé que des collaborateurs ou collaboratrices puissent mettre à profit des faits appris dans les séances d'échanges et de médiation, pour nourrir des procédures juridiques encore en cours ou des combats médiatiques. De surcroît, il est malheureusement aujourd'hui légitime de craindre que des propos, tenus de bonne foi et sous le sceau de la confidentialité, puissent être instrumentalisés par des acteurs extérieurs poursuivant des objectifs étrangers à la démarche de réconciliation et visant peut-être à l'affaiblir.

Ainsi, force est de constater que les pressions médiatiques, syndicales et les procédures juridiques en cours péjorent grandement la garantie des conditions nécessaires à cette démarche, qui ne sont à ce jour pas réunies. Dès lors, « la démarche collective [« thérapie sociale »] doit être reportée à une période qui sera jugée propice ». Dans l'intervalle, bien sûr, la Municipalité a rappelé à l'ensemble du personnel les procédures mises en place et le recours en tout temps à une « personne de confiance » pour toute l'administration et une autre à disposition spécifiquement du personnel du SAG.

Des coûts maîtrisés, mais non négligeables

La Municipalité a choisi, depuis le début des allégations de souffrance au travail, de **se mettre à l'écoute** de chacun-e. Cela n'a pas empêché **un taux d'absence important**. **Le coût global** de la gestion des procédures et des mesures d'accompagnement, sans être négligeable, est à ce jour **maîtrisé sur le plan financier**. La Municipalité a mis un point d'honneur à ce que ces difficultés n'entraînent pas une diminution de l'efficacité de l'administration, ni une baisse des prestations à la population.

Ce sont donc sur les employé-e-s qui sont resté-e-s au travail que la surcharge de travail et de responsabilités a été provisoirement reportée. La Municipalité tient à leur témoigner ici de sa gratitude.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement les impacts financiers, **la Municipalité informera lors d'une prochaine séance du Conseil communal la situation sur les coûts**. A ce jour, les montants dépensés pour les mandataires (avocats, médiation, etc.) sont intégrés dans le budget 2022 voté par le Conseil communal. Dès que la Municipalité aura connaissance des coûts définitifs, elle viendra, si nécessaire, devant le Conseil communal, avec une demande de crédit supplémentaire.

La Municipalité est définitivement convaincue qu'au regard des coûts financiers et humains engendrés par des situations conflictuelles telle que celle que nous traversons, des solutions gagnant/gagnant, notamment à travers la signature de **conventions de départs**, coûtent évidemment beaucoup moins cher au contribuable, tout en permettant de fluidifier les mutations structurelles imposées par le changement d'échelle que connaît la Ville de Nyon. Mais surtout, ces solutions à l'amiable évitent le pourrissement de situations conflictuelles telles que celle que nous connaissons aujourd'hui, en permettant aux personnes de tourner la page et de poursuivre une carrière en repartant sur de bonnes bases.

4. Négociation avec le SSP: privilégier le dialogue

La Municipalité s'est engagée à présenter devant le Conseil Communal un nouveau Règlement du personnel, après négociation avec la Commission du personnel et le Syndicat des services publics (SSP). L'objectif est toujours d'y arriver pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023, mais la Municipalité ne tient pas à précipiter les choses, privilégiant l'écoute et le dialogue plutôt que le rapport de force.

Les négociations sont toujours délicates quand elles touchent à leur terme. La Municipalité a décidé de ne rien dévoiler ici du contenu des négociations et des points actuels de désaccords. Elle préfère préserver l'esprit des négociations, et la capacité des parties à chercher des solutions concrètes et profitant à l'ensemble du personnel.

La Municipalité tient toutefois à rappeler qu'elle a été désagréablement surprise que le SSP, dans son communiqué de presse, se soit permis de relater la teneur des discussions et négociations internes en cours avec la Délégation du personnel, non seulement sans obtenir au préalable l'approbation de la Municipalité, mais encore en adoptant un ton inutilement polémique sur des éléments pour lesquels la Municipalité est prête à entrer en discussion.

La Municipalité juge cette démarche parfaitement déplacée, car elle porte atteinte à l'état d'esprit et au climat de confiance qui ont prévalu jusqu'à présent lors des discussions menées. C'est fortement regrettable, mais cela n'entame en rien la détermination de la Municipalité à proposer un nouveau Règlement du personnel qui puisse rencontrer l'adhésion d'une large majorité d'employé-e-s de notre administration, puis ensuite du Conseil communal, politiquement compétent en la matière.

C'est pourquoi, la Municipalité organisera, dans un premier temps, une information générale, présentant les avantages du nouveau Règlement, et sera ouverte aux questions individuelles ou collectives du personnel de l'administration. Dans un second temps, une véritable consultation démocratique sera organisée, où chacun-e pourra se prononcer en toute confidentialité sur ledit règlement.

Dans l'intervalle, la délégation de la Municipalité se réjouit de reprendre les négociations, dans un esprit constructif, d'ouverture et en gardant toujours à l'esprit – au-delà des divergences politiques – les intérêts concrets du personnel de l'administration.

5. Suivi des mesures : calendrier évolutif

	Mesures	Délégation municipale	Calendrier intentionnel
1.	Médiations interpersonnelles (en binômes)	M. Démétriadès M. Wahlen	Effectuées de mi-janvier à début avril, puis suspendues. Reprises dès que les conditions seront réunies
2.	Thérapie sociale (en groupe)	M. Démétriadès M. Wahlen	Suite de la mesure 1. Suspendue, reprise dès que les conditions seront réunies.
3.	Analyse structurelle SAG - organisation interne - cahier des charges du poste de Secrétaire municipal	M. Démétriadès Mme Schmutz <i>(pour la phase de sélection des mandataires)</i>	Travaux préparatoires effectués. Adjudication du mandat prévue pour la 1 ^{ère} quinzaine de mai. Fin envisagée durant l'été.
4.	Analyse structurelle SRH - fonctionnement et compétences - affaires dites « spéciales » (départs conventionnés vs tribunaux)	M. Démétriadès Mme Schmutz <i>(pour la phase de sélection des mandataires)</i>	Travaux préparatoires effectués. Adjudication du mandat prévue pour le mois de mai. Fin envisagée à la fin de l'été.
5.	Elaboration d'un guide de bonnes pratiques : - entre les Chef-fe-s de service et leur Municipal-e - entre les Chef-fe-s de service, le Secrétaire municipal et la Municipalité	Mme Faraut M. Uldry	de fin juin à fin septembre
6.	Enquête de satisfaction générale à destination de tous les employé-e-s	M. Démétriadès	En cours de préparation de fin mai à fin juillet
7.	Nouveau règlement du personnel	M. Rossellat M. Démétriadès	En cours de finalisation Entrée en vigueur envisagée au 01.01.2023

6. Conclusion

Personne ne cherche à nier que l'administration communale de Nyon a traversé ces derniers mois, et traverse encore actuellement, malgré le retour progressif au travail de quelques personnes, une période particulièrement difficile.

Les six Conseillères municipales et Conseillers municipaux, qui ont dû assumer une surcharge de travail après la suspension de Mme Elise Buckle, ont cependant su faire front uni face aux difficultés, ont parlé d'une seule voix et ont assumé leurs tâches avec responsabilité et dans un esprit collégial qui a renforcé leur sérénité devant les attaques médiatiques et leur détermination à répondre aux difficultés présentes par une vision à long terme de l'évolution de l'administration dans une ville qui vit une crise de croissance prolongée.

La Municipalité a décidé d'une stratégie simple et s'y est tenue. Suivre les recommandations du rapport d'enquête administrative, appliquer les sanctions et les mesures administratives d'accompagnement avec humanité, mais détermination, et lancer les analyses structurelles afin d'optimiser le fonctionnement de l'administration. La Municipalité n'a jamais perdu de vue sa mission, qui est d'être au service des administré-e-s et des citoyen-ne-s. Elle a toujours rappelé aux collaborateur-ice-s leurs devoirs de fonction. Elle a compaté avec les personnes qui se sentaient victimes et mis systématiquement en place des procédures adéquates. Quand cela n'a pas fonctionné, des procédures judiciaires ont été enclenchées par des personnes qui jugeaient que leur droit n'était pas reconnu. La Municipalité n'a pas commenté et ne commente toujours pas les procédures en cours.

Dans le cadre de la négociation sur le nouveau Règlement du personnel, la Municipalité n'entend pas céder aux pressions syndicales, médiatiques ou politiques, même si elle comprend que celles-ci peuvent entrer dans le jeu de la négociation. Elle a toujours dénoncé ce qu'elle a jugé être des méthodes déloyales et sapant la confiance. Elle continuera à le faire.

La Municipalité est confiante dans la capacité de l'administration à se réorganiser pour relever les défis à venir. Elle est confiante dans le fait que le retour au travail – après de longues absences - se fasse d'une manière sereine. Elle constate que la très grande majorité du personnel communal sait toujours privilégier la défense de l'intérêt général, et assume ses tâches avec une très grande conscience professionnelle. Enfin, elle est confiante, qu'au-delà des divergences politiques, c'est le bon sens et le bien public qui seront défendus par l'ensemble des partis représentés au Conseil communal.

La Municipalité fera un nouveau point lors du Conseil communal du 27 juin sur la mise en œuvre des mesures et sur l'état des procédures en cours.

Ainsi adopté par la Municipalité en date du 28 avril 2022.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic :



Le Secrétaire adjoint a.i. :

Daniel Rossellat

Thomas Deboffe