



PROCÈS-VERBAL

Séance extraordinaire du 31 janvier 2022

Présidence : Mme Valérie MAUSNER LEGER

1. Appel : 80 Conseillères et Conseillers sont présents

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT, Mmes les Municipales Roxane FARAUT, Stéphanie SCHMUTZ et Elise BUCKLE, MM. les Municipaux Claude ULDRY, Alexandre DÉMÉTRIADÈS et Pierre WAHLEN

VUILLE Nathalie, secrétaire – DUCRY Jean-Marc, huissier

Excusés : ANDRIEVICI Damien, ANNEN-MARTI Valérie, BAUMBERGER Julie, BESSE Chloé, CAYROL Tania, CHAPERON Fabrice, DELLEY Stéphane, GIRARD Pierre, JAQUIER Camille, PELLETIER Simon, PERRIN Christian, QARRI Fortesa, ROCHAT Blaise Edgar, SOLIMINE Gianluca, SUKKIENIK RACHOULIS Renata, URFER Julien, VUILLE Mathilde

Absente : ZAUGG Klara

Comme c'est le dernier jour pour le faire, Mme la Présidente et le Bureau adressent à chacun des vœux de santé, bonheur et sérénité pour celles et ceux qui leur sont chers. Elle ouvre cette cinquième séance du Conseil communal de cette nouvelle législature, avec un rappel concernant les mesures de protection contre la pandémie.

Conformément à l'art. 56 de notre règlement, cette « séance extraordinaire » a été initiée par plus d'un cinquième du collège. Pour rappel, le Bureau a été saisi de la demande du PLR et du Parti Indépendant Nyonnais (PIN) le 22 décembre dernier, afin de traiter des conclusions du rapport Muller. Le Bureau a étudié les conditions de mise en œuvre de cette demande permettant de respecter les exigences formelles du Règlement du Conseil, ainsi que les contraintes logistiques et de planification.

Après de nombreux échanges entre les Chefs de groupes, la Municipalité et le Bureau, cette séance a pu être insérée dans la planification générale sans perturber le fonctionnement ordinaire des travaux sur les préavis. Dans ce cadre, une séance du Bureau du Conseil a eu lieu le 13 janvier. Elle a permis de retenir la solution de consacrer ce jour à la séance extraordinaire et repousser la séance ordinaire du Conseil au 7 février. Un accord a également été trouvé pour l'ordre du jour et elle remercie la Municipalité de sa présence. Une convocation a été envoyée le 14 janvier dernier, accompagnée d'un bref communiqué de presse.

Sur le fond, pour faciliter le travail de préparation de chacun, le Bureau a fourni un extrait du PV de la séance du 6 décembre en complément à l'ordre du jour. Du son côté, la Municipalité a pris l'initiative d'inviter les Chefs de groupes et de parti pour préparer la séance. Cette séance d'éclaircissement a eu lieu le 21 janvier. Certains Chefs de groupe ou de parti ont alors souhaité disposer d'un document servant de base aux discussions des groupes politiques, lequel document a été diffusé le 26 janvier.

Ainsi les séances de groupe ont pu se tenir avec un document en main. Parallèlement, Mme la Présidente a proposé que chaque groupe formule des questions écrites (utilisant l'article 70 de notre règlement) avec deux objectifs :

- Le premier, structurer et organiser les débats selon les principaux thèmes à l'origine de la demande des initiants.
- Le second, permettre une réflexion préalable pour la Municipalité, vu notamment les enjeux liés au respect de la confidentialité et à la bonne application de la Loi sur l'information. Si le Conseil le demande, elle lira un extrait d'une note juridique listant les cas de figure où la Municipalité peut refuser de donner une information ou de transmettre un document officiel.

En tout, 32 questions ont été formulées par le PLR, le PIN, les Socialistes et les Verts. A des fins de lisibilité, celles-ci ont été rassemblées par Mme la Secrétaire, groupées par thème, et

transmises à la Municipalité le 27 janvier. Les questions de l'UDC ont été posées ce matin même et transmises à la Municipalité.

Cette synthèse des travaux préparatoires étant faite, Mme la Présidente en profite pour remercier toutes celles et ceux qui ont rendu cette séance possible, ainsi, que pour le respect des institutions dont ont fait preuve les présidents de groupe ou parti. Elle observe que chacune et chacun a pris la mesure du fait que dans la population nyonnaise, et même au-delà, on attend des Conseillers un exercice de transparence et de sortie de crise. Étant donné le caractère délicat des sujets abordés, toutes et tous connaissent l'importance que les échanges se déroulent dans la dignité, le respect des personnes et du fonctionnement démocratique.

Au passage, elle souhaite la bienvenue au public et lui rappelle qu'il doit rester silencieux. Selon l'art 115, al 1 de notre règlement, tout signe d'approbation ou de désapprobation est interdit au public.

Aussi, en paraphrasant Victor Hugo qui disait : « la forme, c'est le fond qui remonte à la surface », Mme la Présidente se permet de rappeler l'usage de prendre la parole en commençant par la formule rituelle : « Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers ».

2. *Approbation de l'ordre du jour*

Aucune de demande de modification n'est demandée. L'ordre du jour est accepté à l'unanimité.

3. *Communications du Bureau*

- Mme la Présidente signale que les communications portent sur le déroulement de la séance. Quand on abordera les points 4 et 5 de l'OJ, la parole sera donnée à la Municipalité. Une partie des questions transmises trouveront déjà une réponse. A l'issue de la présentation de la Municipalité, si une question figurant parmi celles posées préalablement n'a pas trouvé de réponse, le groupe ou parti qui l'a posée aura la priorité pour la lire à haute voix. Dans un second temps, le débat général pour d'éventuelles questions orales supplémentaires sera ouvert.
- Les questions seront regroupées par thèmes :
 - Aspects structurels et organisationnels (point 4 de l'ordre du jour)
 - Enquête
 - Mesures (sanction, thérapie sociale, mesures organisationnelles, mesures à entreprendre)
 - Communication
- Aspects des coûts (point 5 de l'ordre du jour)
 - Coûts
 - Sélection des prestataires

4. *Informations et discussion sur les aspects organisationnels et structurels du rapport de M. Pierre Muller et de ses conclusions.*

5. *Informations et discussion sur les coûts liés (payés et prévisionnels) à la gestion de cette crise depuis le mois de juillet 2021.*

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT fait remarquer que tout le monde se demande comment on en est arrivé là. S'ils sont dans cette situation de crise majeure, c'est une évidence qu'il y a eu des erreurs. Si tout le monde avait fait tout juste, ils n'en seraient pas là. Il assume sa part de responsabilité. Il a fait de son mieux, sans compter son temps et son énergie, mais avec le recul, il doit accepter la remise en question et admettre qu'il n'a certainement pas toujours apprécié correctement la situation dans la gestion de l'administration communale ces dernières années. Il reconnaît, en effet, avoir eu un niveau d'exigence parfois trop élevé et n'avoir pas toujours été assez attentif à la charge de travail imposée à l'Administration générale par la Municipalité.

Il y a un enseignement à en tirer, la Municipalité et lui-même feront tout leur possible pour que pareille situation ne puisse pas se reproduire. Dans une administration publique, comme dans toutes les entreprises ou dans les meilleures familles, il peut y avoir des tensions et des conflits, et donc des souffrances. Mais ces souffrances, et il souhaite insister là-dessus, la Municipalité y a toujours été très attentive et ne les a en aucun cas minimisées. Elle a diligenté cette enquête administrative en juillet 2021, justement pour permettre aux personnes concernées de pouvoir s'exprimer et être entendues.

L'enquête a relevé des comportements qui n'étaient pas acceptables, raison pour laquelle une procédure disciplinaire a été ouverte à l'encontre du Secrétaire municipal, qui débouchera sur la prononciation d'un blâme, avec menace de révocation, soit la plus lourde sanction que l'on puisse envisager, à part la révocation elle-même. Le Secrétaire municipal a accepté la sanction prévue et leur a donné l'autorisation d'en faire état. Il a reconnu ses fautes et s'est engagé à faire tous les efforts nécessaires pour que cela ne se reproduise plus.

La Municipalité n'a donc pas cherché à protéger qui que ce soit, mais a suivi les conclusions du rapport d'enquête, qui recommande cette sanction, en tenant compte des comportements inadmissibles du Secrétaire municipal, mais aussi en relevant qu'il y avait des éléments à décharge et des circonstances atténuantes. Le rapport conclut qu'il mérite une deuxième chance.

Il aimerait également rappeler que la crise qu'ils vivent prend peut-être naissance dans un contexte général, celui d'une Ville qui grandit, d'une administration qui doit apprendre à fonctionner autrement, c'est-à-dire de manière plus transversale, ce qui implique logiquement le renforcement du rôle de l'Administration générale (et donc du Secrétaire municipal). De tels changements impliquent forcément des difficultés, c'est « normal ». Ils ne peuvent pas se faire sans engendrer des résistances au changement, des tensions et des conflits interpersonnels. Sa collègue Roxane Faraut en parlera plus longuement tout à l'heure.

L'élément déclencheur de la crise, en addition de souffrances réelles, réside donc possiblement dans le fait que certaines personnes ont pensé pouvoir instrumentaliser les difficultés existant au sein de l'Administration générale, pour marquer leur insatisfaction ou leur frustration par rapport au renforcement de l'Administration générale et de son Chef. Il semble important de préciser également que ce n'est pas la première fois que l'administration est confrontée à des conflits, et donc à des souffrances, qui aboutissent à des enquêtes administratives diligentées par la Municipalité. Le plus souvent, ces démarches permettent, en donnant la parole aux personnes concernées, de régler ces conflits plus ou moins rapidement. Les sanctions ne sont pas divulguées afin de protéger la personnalité des employés. Les coûts sont variables, entre CHF 5'000.- et CHF 20'000.-, mais sans commune mesure avec les factures de l'enquête administrative conduite par l'ancien juge cantonal Pierre Muller.

Dans la présente crise qui a conduit à cette séance extraordinaire du Conseil communal, on doit malheureusement constater que la situation a pris des proportions démesurées, sans commune mesure avec les difficultés qui en étaient à l'origine. L'intervention de nombreuses personnes, les fuites et la publicité faite autour de cette enquête administrative ont en effet sérieusement compliqué la tâche de la Municipalité. Et ce d'autant plus qu'il y a une réelle asymétrie au niveau de la communication, puisque la Municipalité est tenue au secret de fonction, alors que d'autres communiquent régulièrement de manière partielle, ce qui contribue à attiser le conflit, à cristalliser les positions, et à amplifier les souffrances et le sentiment de malaise vécu par une partie du personnel de la Ville de Nyon.

Il comprend bien qu'à la lecture des éléments du rapport d'enquête qui ont été transmis aux médias par le syndicat SSP, tout le monde se demande pourquoi il n'y a pas eu une recommandation de révocation, donc de licenciement. Ses Collègues vont donner des informations concernant le rapport qui permettront d'avoir une meilleure lecture de la situation. Avant de leur laisser la parole, M. le Syndic précise certains aspects juridiques. Comme la Municipalité a déjà eu l'occasion de le dire, il n'est légalement pas possible de fournir au Conseil communal des informations précises sur les personnes impliquées. La protection de leur personnalité les en empêche, s'agissant de situations particulières dans le cadre de rapports de travail individuels et donc de données personnelles, parfois sensibles. La personnalité des collaborateurs et collaboratrices concernés par des procédures administratives en cours doit,

de plus, être protégée, selon la loi sur l'information, afin notamment de ne pas porter atteinte à leur droit d'être entendus.

Finalement, concernant le rapport, il faut relever que, celui-ci touchant un nombre important de personnes, même un caviardage de grande ampleur ne permettrait pas d'anonymiser ces données ou rendrait ce rapport complètement illisible. Pour tout ce qu'elle ne pourra pas dire ici, et concernant la remise des conclusions du rapport, la Municipalité souhaite toutefois proposer une rencontre à la COGES, qui dispose d'un droit à l'information plus étendu que le Conseil communal, au sens de la loi sur l'information. Cela permettra d'aborder certains points de façon plus précise et de prouver, si besoin est, que la Municipalité ne cache rien. La Municipalité s'engage cependant à donner, ce soir, toutes les informations qu'elle est en droit de donner, avec un maximum de transparence, afin que les Conseillers puissent disposer d'une vision globale et comprendre au mieux les difficultés auxquelles la Municipalité est confrontée, au plus proche de la réalité des faits depuis de nombreux mois.

Il passe la parole à Mme la Municipale Roxane FARAUT pour parler du contexte d'une administration en transition. Cette dernière s'excuse pour les quelques redondances avec M. le Syndic, mais elle va tenter de rentrer plus loin dans les détails.

CONTEXTE

Il paraît important à la Municipalité de contextualiser la crise qu'ils traversent actuellement. Nyon a connu un développement spectaculaire ces quinze dernières années, tant au niveau démographique qu'économique. Ces évolutions ont intensifié les attentes politiques, tant de la Municipalité que du Conseil, en lien avec l'évolution sociétale. En quantité, mais aussi dans leurs objets, qui sont de plus en plus transversaux et novateurs (climat, développement durable, logement, espaces publics, etc.). Afin d'accompagner cette transition, l'administration nyonnaise a dû entamer un processus de transformation interne majeure : passer d'une « administration de village » à une administration de grande ville.

En une quinzaine d'années, le nombre de collaborateurs et collaboratrices est passé de 350 à 584. Cette évolution quantitative a été accompagnée par l'émergence de nouvelles missions, de nouveaux métiers et de nombreux changements dans les processus internes, pour favoriser la transversalité, pour casser la logique « en silos », créer et exploiter des synergies.

L'un des aspects centraux, était aussi de renforcer la capacité de pilotage politique par l'Exécutif. « C'est la Municipalité qui doit prendre les décisions, et non les Chefs de service ». Ce processus a véritablement démarré en 2016. Pour la pleine information, il faut savoir que la précédente Municipalité a déjà réussi à résoudre un certain nombre de problèmes cruciaux de gouvernance, notamment ceux liés au territoire qui ont été source de nombreux conflits entre services, mais aussi via l'abandon de la fonction de responsables d'office, cadres, qui avaient entre 0 et 3 collaborateurs dans leur équipe, mais qui pourtant étaient rattachés directement à un ou une Municipale.

Depuis la législature 2016, ces postes sont désormais rattachés à des Chefs de service, afin de favoriser une ligne de commandement claire et lisible (par ex. Mobilité, Développement durable, Affaires juridiques, maintenance). A ce sujet, l'affirmation du SSP selon laquelle l'Office juridique aurait été « démantelé » est donc particulièrement révélatrice de leur tentative de manipulation de l'opinion. Cet historique lui permet d'aborder la cristallisation des tensions autour du Secrétaire municipal et du service de l'Administration générale dans le rôle que leur a donné la Municipalité d'appuyer l'évolution de l'Administration.

Ces évolutions ont induit des réflexes de résistance au changement et des blocages de la part de certain-e-s collaborateurs-trices, une division invisible au sein du personnel, entre ceux dont la façon de travailler était de « l'ancienne école », et ceux de la nouvelle, plus axés projets et transversalité et a débouché dans certains cas sur des souffrances bien réelles.

Ces sentiments négatifs ont été renforcés et se sont cristallisés autour du SAG. Car, logiquement, ce processus, bien que vertueux et indispensable, nécessitait une coordination plus importante entre les services pour favoriser la transversalité. L'évolution des missions des services transversaux, qui passent de services « administratifs » à de véritables services

« d'état-major », notamment concernant l'Administration générale et donc le Secrétaire municipal.

Ces compétences transversales (rédactionnelles, compréhension politique, assimilation des processus et du cadre légal, etc.), qui font parfois encore défaut dans certains services, ont entraîné le traitement de certains dossiers par le SAG, sans que la Municipalité n'en communique la raison au service concerné, engendrant, là encore, des malentendus et des vexations. Pour exemple, sur demande de la Municipalité, certains préavis ont été rédigés par le Secrétaire municipal, mais aussi par les Affaires juridiques ou par l'Unité développement durable, ce qui a pu engendrer des incompréhensions ou frustrations chez certains Chefs de service vis-à-vis du Secrétaire municipal et de l'administration générale.

En parallèle, La Municipalité est devenue plus « dirigeante » dans ses ordres aux services, y compris pour des ordres pas agréables à entendre. Cette tâche ingrate est alors revenue au Secrétaire municipal, avec le risque que certain-e-s associent le message et le messenger.

En résumé, ces évolutions au sein de l'administration ont fait peser une tension importante sur certains collaborateurs, non seulement parmi les Chefs de service résistants au changement, mais aussi sur le Secrétaire municipal. Cette tension a provoqué des difficultés relationnelles, aboutissant à des souffrances chez certain-e-s. Le problème n'est ainsi pas apparu soudainement à cause d'un soi-disant harceleur qui serait couvert depuis des années par la Municipalité, mais il est lié aux difficultés de la Municipalité à gérer et accompagner cette transition.

Comme relevé dans le rapport, elle cite le juge Muller qui exclut le sexisme de l'affaire : « Le Secrétaire municipal a été décrit de manière très différente par les personnes entendues. Si de telles divergences sont fréquentes dans les procédures judiciaires et les enquêtes administratives, elles sont ici remarquablement vives. (...) Cette différence de description n'a pas pour origine le sexe ».

Comme l'a dit M. le Syndic en introduction, l'élément déclencheur de la crise, en addition des souffrances réelles exprimées par certaines personnes, réside en effet également dans le fait que des personnes se sont saisies, à dessein, des difficultés internes au SAG pour marquer leur insatisfaction par rapport au renforcement des missions du Secrétaire municipal.

MESURES PRISES

M. le Municipal Pierre WAHLEN explique ce que la Municipalité a fait depuis le début de la législature, c'est-à-dire depuis la première séance du 5 juillet 2021. Le 12 juillet déjà, M. le Syndic dépose une note à la Municipalité qui décrit une situation conflictuelle au sein du SAG. Il explique également, dans cette note, qu'une tentative de médiation a échoué et qu'il propose d'ouvrir une enquête administrative. Après diverses discussions au sein de la Municipalité et l'évaluation des différentes alternatives qui s'offrent (médiation, licenciement, enquête) et après avoir consulté l'avocat conseil de la ville, Me Wyler, la Municipalité décide, fin juillet déjà, d'ouvrir une enquête administrative. Cette dernière comprend le périmètre suivant :

- déterminer l'existence et identifier l'origine des difficultés de fonctionnement au sein du Service de l'administration générale, s'agissant, en particulier, de la relation entre le Secrétaire municipal et un.e ou des collaborateurs.ices qu'il ne nommera pas ici
- déterminer l'existence et identifier l'origine de difficultés de fonctionnement au sein du Service des ressources humaines
- de manière plus générale de déterminer s'il existe des situations claniques au sein de l'Administration communale et examiner dans quelle mesure celles-ci créent ou entretiennent des difficultés relationnelles ou portent atteinte au fonctionnement de l'administration et à l'accomplissement de ses tâches.

Ces trois points sont le périmètre de l'enquête. Sur les conseils de Me Wyler, l'enquête a été confiée à M. Pierre Muller, ancien juge cantonal, jouissant d'une très bonne réputation. Il est faux d'affirmer, comme cela a pu être lu, que des pressions extérieures auraient conduit la Municipalité à ouvrir une enquête administrative. Le calendrier qu'il vient de rappeler le prouve, au besoin. De même, le périmètre large de l'enquête avait également pour but de déterminer si des comportements inacceptables devaient être sanctionnés.

Au vu périmètre de l'enquête et du nombre de personnes entendues, l'enquête a été très longue. Une vingtaine de personnes, Municipales, Municipaux, collaborateurs, collaboratrices de l'administration, ont été auditionnés, certaines plusieurs fois, et la rédaction du rapport a pris plusieurs mois, puisque la Municipalité en a pris connaissance le 1^{er} novembre.

Comme la Municipalité le craignait, mais largement au-delà de ce qu'elle avait imaginé, l'enquête a généré de violentes tensions. Tout d'abord au sein de l'administration, alors que la Municipalité avait, au contraire, l'espoir que l'enquête calmerait les choses en attendant les conclusions du rapport, d'autant que les principaux protagonistes n'étaient plus présents au bureau, mais également au vu de l'implication d'un nombre important d'interlocuteurs dans la gestion de cette crise et des interventions orientées, voire des tentatives de manipulations, notamment auprès de certains de leurs collègues. Ce cumul a, de surcroît, conduit à une cristallisation, que ce soit de soutien ou de dénigrement, en renforçant les discours les plus extrêmes amenant progressivement à ce que l'on a appelé une situation clanique.

RECEPTION DU RAPPORT

M. le Municipal Alexandre DÉMÉTRIADES donne des explications sur la réception du rapport des conclusions de l'enquêteur et des mesures prises selon ses recommandations. Le 1^{er} novembre, la Municipalité a pris connaissance du rapport en présence de Me Wyler, avocat conseil de la ville. Les conclusions de l'enquêteur se regroupent en trois types : sur le comportement des personnes avec d'éventuelles sanctions et des ouvertures de procédures recommandées, des recommandations sur des mesures d'accompagnement à mettre en place pour le personnel et des recommandations sur des analyses structurelles avec, éventuellement, une refonte structurelle de l'administration à mener.

A propos des conclusions de l'enquêteur sur les aspects liés aux personnes, sur les sanctions et les ouvertures de procédures disciplinaires, il ne peut pas dévoiler les sanctions prévues, ni les personnes qui font l'objet de ces sanctions. Hormis pour le Secrétaire municipal comme cela a été fait, puisqu'il a déjà accepté sa sanction et accepté que ce soit évoqué publiquement. Plusieurs personnes sont concernées par ces conclusions, dont le Secrétaire municipal, mais pas uniquement. Le 8 novembre, la Municipalité a pris des décisions quant aux sanctions et mesures qu'elle envisage de prononcer envers les collaborateurs impliqués. Ces décisions consistent en l'ouverture de procédures disciplinaires pour les collaborateurs contre lesquels l'enquêteur recommandait de prononcer des sanctions. Entre mi-novembre et mi-décembre, la Municipalité a procédé à la rédaction de courriers qui annoncent les sanctions que la Municipalité envisage de prononcer. Pendant cette période a également lieu un caviardage du rapport pour que chacun ait accès aux passages qui les concerne d'autant qu'il y a une multitude de témoignages et de gens qui sont reconnaissables, mais qui ont le droit à la protection de la personnalité. Le 14 décembre, la Municipalité a pu envoyer les courriers, le processus prend du temps. Ils ouvrent à ce moment le droit d'être entendu, droit qui est échu au 31 janvier. Cela permet aux collaborateurs de se déterminer par rapport à la sanction que la Municipalité envisage de prendre à leur encontre. Ce jour est donc la fin du délai initial donné pour le droit d'être entendu. La Municipalité a reçu plusieurs réponses, mais a reçu également des demandes de délai supplémentaire. Comme mentionné plus tôt, l'enquêteur faisait des recommandations sur la structure de l'administration dont une analyse doit être faite. Il fait également des recommandations pour des mesures d'accompagnement qui concerne les personnes impliquées dans les conflits soulevés. Le 15 novembre déjà, la Municipalité nomme des délégations municipales pour piloter et mettre en œuvre ces mesures d'accompagnement et les analyses des mesures structurelles en suivant exactement, sur tous les points soulevés par l'enquêteur. Les mesures d'accompagnement, médiation, thérapie sociale consistent en des mesures de soutien, de pacification et de reconstruction d'un climat de travail serein par la réconciliation des personnes au sein des services concernés. Par la suite, il en ira de même dans le groupe des Chefs de service. Le but est de déployer des moyens pour permettre le retour du dialogue et du relationnel dans la situation de crise actuelle. Le mandat a été confié à Takt, deux professionnels du dialogue et de la résolution des conflits interpersonnel, de la médiation et de la thérapie sociale. Cela va consister en deux étapes : la première consiste en des entretiens individuels des personnes directement concernées par l'enquête, puis ensuite en des médiations successives bilatérales. Ce dispositif est déjà en vigueur depuis mi-janvier. Une demi-douzaine d'entretiens ont été menés. Plusieurs d'entre eux sont encore prévus cette

semaine. Des médiations sont d'ores et déjà prévues et acceptées par les personnes concernées. Ce processus est hautement confidentiel car, ce n'est que dans un cadre avec un sentiment de sécurité créé, que les personnes pourront s'exprimer et réfléchir à la reconstruction. C'est aussi un moyen de mettre des mots sur ce qu'on a vécu. En tant que membre de la délégation municipale qui pilote ce mandat, M. le Municipal précise qu'il n'a pas du tout accès à l'ensemble des éléments que les personnes transmettent au médiateur. Seulement si les personnes acceptent que la Municipalité soit au courant que des informations pourront être données. Les mandataires font un retour qui est globalement positif sur cette démarche. Il y a une volonté d'entrer en dialogue qui se fait sentir et il semblerait que ce processus réponde aux besoins des gens qui ont été concernés par l'enquête administrative. Il y aura une deuxième étape qui sera mise en place, dans un deuxième temps, il s'agit de la thérapie sociale. Cela se fait en groupe élargi, quand il y a le retour des personnes au travail, notamment au sein du Service de l'administration générale et au sein du groupe des Chefs de service. Des mesures structurelles sont également suggérées, un mandat va être donné à l'IDHEAP.

SECRETAIRE MUNICIPAL

Mme la Municipale Roxane FARAUT rappelle que, comme cela a déjà été évoqué, le rapport d'enquête met en évidence que le Secrétaire municipal dispose au sein de l'administration d'un triple rôle :

- auprès de la Municipalité - rôle de Secrétaire municipal (prépare l'ordre du jour, vérifie la conformité, suivi des décisions, etc.) ;
- auprès des collaborateurs du SAG - rôle de Chef de service ;
- auprès des Chefs de service - rôle de coordination des Chefs de service, sur ordre de la Municipalité, et intervenant dans les dossiers transversaux pour assurer la coordination entre les services responsables du projet, y compris en matière de transmission de décision prise par la Municipalité sur des sujets parfois clivants.

Si ce triple rôle est parfaitement normal, et se retrouve également dans l'extrême majorité d'autres communes, il faut admettre, au vu des conclusions de l'enquêteur, qu'il n'a pas été suffisamment formalisé par la Municipalité, entraînant des incompréhensions et des frustrations auprès de certains Chefs de service.

Au vu de la situation de transition vécue par l'administration nyonnaise et du renforcement que celle-ci implique concernant la transversalité, l'Administration générale et donc le Secrétaire municipal, il aurait pourtant été important que cette formalisation ait lieu. Un mea culpa s'impose donc ici de leur part. Ils ont d'ores et déjà pris les correctifs nécessaires.

Le rapport d'enquête met en évidence ce triple rôle, ainsi que la charge de travail et la personnalité très impliquée du Secrétaire municipal. Il n'en demeure pas moins que l'enquêteur relève des propos ou des comportements inacceptables de la part d'un cadre supérieur vis-à-vis de deux collaboratrices, dont l'anonymat doit être garanti. L'enquêteur pointe en effet du doigt des « propos ou des comportements potentiellement blessants, dénigrants ou humiliants » et un manque d'égards dans certaines situations, représentant une violation grave de ses devoirs de fonction.

Contrairement à ce que l'on a récemment pu lire, la Municipalité n'a pas pris ces recommandations de l'enquêteur à la légère et a fait sienne ses conclusions sur ce point. La Municipalité a ainsi décidé, à l'unanimité, dans sa séance du 7 novembre 2021, de suivre exactement les sanctions recommandées par l'enquêteur, à savoir un blâme avec menace de révocation, et d'ouvrir une procédure disciplinaire à son encontre. A noter que cette sanction est la plus lourde dont ils disposent avant un licenciement. Pour une pleine information, sa collègue Stéphanie Schmutz s'est récusée, est sortie et n'a pas participé, ni au débat, ni à la prise des décisions attenantes au collaborateur.

L'enquêteur arrive cependant également à la conclusion que l'attitude du Secrétaire municipal n'implique pas que la Municipalité doive s'en séparer. En effet (citation du rapport) : « Il apparaît à l'enquêteur, en l'état des éléments que l'enquête a permis d'établir, qu'une révocation paraît disproportionnée ». Dans le cadre de son droit d'être entendu, le Secrétaire municipal a accepté

la sanction envisagée par courrier du 20 janvier 2022 et a exprimé ses sincères regrets pour les souffrances engendrées par les comportements inacceptables relevés par l'enquêteur. La sanction disciplinaire sera par conséquent prononcée très prochainement par la Municipalité. Elle l'a également enjoint à s'investir dans les démarches d'accompagnement mises en place pour restaurer un climat de travail serein (médiations, thérapie sociale, coaching), ce à quoi l'intéressé s'est pleinement engagé.

PROCHAINES ETAPES

Mme la Municipale Stéphanie SCHMUTZ détaille les prochaines étapes :

- a. Suites des procédures disciplinaires
Le délai pour l'exercice du droit d'être entendu des collaborateurs directement concernés court jusqu'à ce soir. Mais elle peut déjà dire qu'au moins une personne a demandé une prolongation du délai, ce qui rallonge la procédure et donc ne facilite pas le rétablissement d'un climat de travail serein pour le personnel.
En fonction des éléments que transmettront les autres collaborateurs dans l'exercice de leur droit d'être entendu (acceptation ou pas de la sanction envisagée, demande de compléments d'enquête ou pas, etc.), plusieurs scénarios aux calendriers différents sont possibles. Ils ne peuvent pas l'anticiper à ce stade. S'ils imaginent que tous les collaborateurs acceptent les décisions envisagées par la Municipalité en novembre, alors ils pourraient réintégrer rapidement leurs services, mais pour autant que les démarches d'accompagnement/coaching/médiation/thérapie sociale soient acceptées et menées à satisfaction.
- b. Mesures d'accompagnement
Comme son collègue Alexandre Démétriades l'a dit précédemment, un mandat de médiation et de thérapie sociale est mené actuellement. La phase 1, sur les entretiens individuels et les médiations, se poursuit jusqu'en mars. Ils espèrent qu'en avril, la phase de « thérapie sociale » (travail en groupe, par ex. avec tous les collaborateurs d'un service, ou tous les Chefs de service, même ceux qui ne sont pas directement concernés par l'enquête) puisse débiter.
- c. Analyse structurelle
Une démarche d'analyse et d'optimisation structurelle, centrée sur l'Administration générale et les Ressources humaines, préconisée par M. Muller dans son rapport, a été initiée par la Municipalité. Elle comprend trois volets :
 - analyse du rôle, du cahier des charges, de la structure du poste de Secrétaire municipal et Chef de service, ainsi que de son articulation avec le poste de Secrétaire municipal-e adjoint-e et ceux de suppléant-e-s ou adjoint-e-s au Chef de service ;
 - analyse du fonctionnement et du périmètre de compétences du Service des ressources humaines, notamment en matière de traitement des Affaires spéciales menées jusqu'ici par le Syndic et les Affaires juridiques ;
 - élaboration d'un guide de fonctionnement, autrement dit une directive des bonnes pratiques à mettre en œuvre, entre les Chefs de service et leur Municipal, ainsi qu'entre le Secrétaire municipal et les Chefs de service. La Municipalité a souhaité confier le mandat à l'IDHEAP. Une première rencontre a eu lieu en décembre 2021, ils sont actuellement en attente de l'offre. Ces démarches seront menées avec les chefs, cheffes de service concernés, leurs adjoint.e.s et tout autre collaborateur ou collaboratrice directement impacté.e par ces changements. Le Conseil communal sera informé au travers du rapport de gestion des modifications mises en place.

Mme la Municipale Elise BUCKLE remercie les Conseillers pour leur présence et détaille la suite des mesures préconisées. Elle précise que, depuis sa prise de fonction, ils ont travaillé de façon consciencieuse et professionnelle, avec une équipe des Ressources Humaines unie et solidaire, en veillant au respect du droit du travail et au respect des personnes. Leur objectif a toujours été de protéger le bien-être et la santé de toutes et tous. Ils souhaitent promouvoir une politique RH de la bienveillance, pour une Ville plus inclusive qui valorise la diversité et les compétences de chaque personne. Ils continueront à promouvoir l'égalité salariale, l'égalité hommes-femmes. Elle en profite pour remercier de tout cœur l'équipe RH, présente ce soir,

pour son engagement et son dévouement au service de la Ville et de ses 584 employé.e.s, ces femmes et ces hommes, autant de héros du quotidien qui travaillent pour le bien commun.

Concernant les problèmes du passé et l'enquête administrative, elle ne peut rien dire étant tenue par le secret de fonction. Pour l'avenir et la reconstruction du climat social, ils ont identifié, de concert avec ses collègues de la Municipalité, quatre priorités :

1. Le règlement du personnel est un projet très important, fédérateur pour toutes et tous les employé.e.s de la Ville ; ils ont instauré un climat social positif avec les représentant.e.s du personnel dans le cadre de cette négociation ; après une douzaine de séances de négociations avec les partenaires sociaux, ils ont désormais un texte solide et prêt à être adopté par les deux parties, possiblement, le 11 mars prochain. Elle reviendra sur ce sujet le 7 février prochain lors de la séance ordinaire du Conseil, puisqu'une interpellation et un postulat ont été déposés dans ce sens.
2. La directive pour le bien-être au travail, la protection de l'intégrité personnelle et la prévention du harcèlement sous toutes ses formes. Ils ont une personne de confiance via Movis, à laquelle les personnes de la ville peuvent s'adresser. Il n'y a pas d'action sans l'accord de ces personnes et il leur a semblé important de renforcer ce dispositif. Ils ont travaillé dès juillet, et le projet est déjà passé en consultation auprès des Chefs de Service, puis discuté en séance de Municipalité à plusieurs reprises, ils en reparleront dès le mois de février ; cet élément fait partie de leur réponse envoyée ce jour à la COGES. Ce volet doit être aussi accompagné d'un volet de formation pour les Chef.e.s de Service et le personnel.
3. Une enquête de satisfaction va aussi être réalisée pour être à l'écoute des préoccupations de toutes et tous les employé.e.s. Le travail est déjà en préparation, suite à une décision de la Municipalité prise en décembre. Il faut cependant d'abord finaliser les points 1 et 2 afin de rétablir les bases de la confiance, pour que la démarche soit crédible et authentique, que les gens aient la confiance pour partager leur ressenti. Le but, à terme, est de pouvoir construire les priorités RH 2022-2026 sur la base de la restitution de cette enquête, lors d'un forum participatif ouvert à toutes et tous les employé.e.s, pour une démarche réellement inclusive qui valorise la diversité des points de vue et des propositions.
4. Enfin, ils vont simplifier les formulaires d'évaluation des performances pour les Chef.fe.s de service qui sont responsables de faire des entretiens annuels avec leurs équipes, l'important étant aussi que ces entretiens se fassent dans un esprit de dialogue, de respect mutuel et de co-construction de l'avenir au sein des équipes.

Cela répond en partie aux questions écrites pour les mesures 5,6,7,8. Pour le reste de la soirée, ils restent à l'écoute du Conseil communal, c'est primordial pour le bon fonctionnement de nos institutions et de la démocratie.

COÛTS

M. le Municipal Claude ULDRY donne le détail des montants reçus au 21 janvier 2022, date de la présentation à la séance avec les Chefs de groupe et Présidents de partis, et comptabilisés dans les comptes 2021. La Municipalité a sollicité les services de M. Muller, ancien juge cantonal, pour réaliser son enquête et cela pour un montant de CHF151'000.-. Ce montant sera imputé au compte 3185 – Municipalité.

Pour suivre l'enquête et les conseiller, ils ont eu recours de manière plus intense aux services de Me Wyler, l'avocat conseil. Ces coûts uniquement liés à cet objet sont de CHF 63'000.-. Ce montant sera imputé au compte 3185 à l'office juridique.

A l'apparition des premières tensions en Municipalité, ils ont mandaté Me Perroud, pour faire un bilan de la situation afin d'entamer une médiation. Sa facture se monte à CHF 20'000.-Ce montant sera imputé au compte 3185 de la Municipalité.

Pour le dépôt de la plainte sur les fuites, ils ont mandaté un spécialiste de la branche Me Fox. Sa note se monte à CHF 21'000.-. Ce montant sera imputé au compte 3185 de la Municipalité.

En fin d'année, après les décisions prises par la Municipalité, celle-ci a mandaté Mme Magali Fischer et la société Takt Consulting. A noter que Mme Magali Fischer était déjà la personne de confiance et de référence pour le SAG au printemps 2021. Ces deux entités doivent accompagner les collaborateurs dans une reconstruction sociale. Ces montants de CHF 7'000.- et CHF 2'000.- seront imputés au compte 3185 du SAG.

Dès qu'ils ont eu la suspicion de fuites sur cet objet, le Syndic a décidé de s'entourer d'une agence en communication, il s'agit de SMACX Communication. Le montant des honoraires s'élève à CHF 16'000.-. Ce montant sera imputé au compte 3185 de la Municipalité.

Questions écrites sur les coûts

M. le Municipal répond aux questions qui concerne le service des finances et donc les coûts et les autres questions enregistrées sous ce thème seront répondues par ses collègues.

Question 34

Cette crise majeure, en plus de sa tristesse consternante, est caractérisée par le manque d'information divulgable, à tort ou à raison. Toutefois, il devrait être possible de donner quelques chiffres susceptibles d'aider à tracer les contours, et à estimer l'ampleur des conflits rencontrés. Et ce bien qu'un problème de harcèlement soit un problème de trop. Ces chiffres pourraient être :

- Le nombre de plaignants et un rappel du nombre d'employés communaux : 5 – 584.
- Le nombre d'accusés ; le mot accusé est faux. Il faut parler de personnes entendues à titre de témoins pour la grande majorité. Il s'agit d'une vingtaine.
- Le nombre de services affectés et un rappel du nombre de services communaux ; deux services sont touchés sur onze services communaux sans la PNR et le SDIS.
- Le nombre de personnes blâmées suite au rapport Muller : deux.
- Le nombre de personnes en arrêt maladie et le nombre de services affectés par ces arrêts : sept ont été ou sont encore en arrêt maladie. Aujourd'hui, deux personnes sont encore en arrêt maladie à 100% et deux sont revenues partiellement.
- Une estimation des coûts indirects de ces arrêts : dans les cas d'arrêts maladie, de courtes ou de longues durées, quelque en soit la raison la direction du service apprécie la situation en fonction du poste de travail. Certains postes demandent un remplacement presque immédiat, levée des ordures, agent d'accueil, encadrement en UAPE, etc... alors que pour d'autres postes, comme un chef de projet, un comptable ou un jardinier, le poste n'est pas remplacé tout de suite. S'il doit y avoir remplacement pour ce genre de poste, cela se fera au minimum après 31 jours, 31 jours qui correspondent au début du paiement de prestations par leur assurance APG. Pour les postes concernant la question, ceux-ci n'ont pas été remplacés immédiatement. En ce qui concerne les coûts de remplacement, sauf rares exceptions, les personnes qui sont sollicitées pour ces périodes n'ont pas des compétences aussi élevées que l'employé en arrêt maladie. Elles ont donc en général un salaire moins élevé, ce qui compense les 20% du salaire qui ne sont pas payés par l'APG. Dans le préavis des 2^e crédits sup un montant de CHF 155'000.- a été demandé au Conseil. Sur ce chiffre, CHF 44'000.- proviennent de l'objet de ce soir. Le montant de CHF 155'000.- est totalement compensé. Toujours en termes de coûts financiers, certains services en charge de projets tels que des constructions de routes, parcs ou bâtiments pourraient se trouver en difficulté pour suivre les projets en cas d'absence maladie. Ces difficultés selon la phase du projet pourraient éventuellement engendrer des coûts. Or le SAG, en tant que service transversal, n'est qu'exceptionnellement en charge de projets. De même, les prestations usuelles ont été rendues sans avoir besoin de recourir à des mandataires externes. Il ne voit donc pas aujourd'hui à ce stade de coûts financiers indirects.

Question 38

Le mandat attribué à M. Muller a été estimé par l'avocat conseil Me Wyler, dans une fourchette de CHF 40'000.- à CHF 60'000.- ; cela en fonction des heures passées et du nombre de personnes à entendre. Ce montant s'est révélé nettement supérieur à réception de la facture. La Municipalité, lors de l'attribution du mandat, a laissé à M. Muller le soin d'apprécier le nombre de personnes à entendre et n'a pas souhaité limiter le cadre de son intervention pour des questions financières, cela dans le souhait de faire une enquête la plus neutre et complète que possible. Certaines personnes auditionnées ont demandé à ce que d'autres soient entendues ; il faut imaginer leur frustration, si l'enquêteur avait dû répondre par la négative en disant que la Municipalité avait limité le nombre de personnes à entendre pour des questions financières. Lors de son attribution, la Municipalité était consciente que ce montant devrait être intégré dans les comptes 2021 et pourrait dépasser les CHF 50'000.-. De même, la décision d'attribution sur un ou plusieurs comptes n'a pas été prise ce jour-là, la Municipalité préférant attendre les conclusions de l'enquête afin de déterminer une attribution la plus équitable possible. Il est aussi

à noter que le processus pour la première série de crédits supplémentaires est bouclé fin juillet, pour être déposé au Conseil d'août/début septembre. Enfin, il pense que chacun comprendra facilement que rédiger un préavis en urgence mi-novembre pour un dépôt au Conseil de décembre n'était pas adéquat et cela pour plusieurs raisons. Mettre sur la place publique, les détails qu'il aurait fallu fournir au Conseil, sur une enquête qui a déjà fait souffrir de nombreuses personnes et stigmatiser ainsi encore plus les services concernés, ne leur a pas semblé être la bonne solution. On le voit aujourd'hui, les diverses révélations faites n'amènent pas la résolution du problème, au contraire, elles crispent les parties. Fournir un préavis avec uniquement un ou des chiffres, sans explication n'est pas la bonne solution non plus.

Comme évoqué plus haut, pour respecter la compétence des CHF 50'000.-, la Municipalité aurait pu charger différentes lignes de budget, RRH, SAG, MUN, voire même, si comme les journaux le disent c'est la Municipalité in corpore qui est responsable, les budgets de tous les Municipaux et ainsi respecter les CHF 50'000.- et cacher ces montants dans les comptes 2021. Comme expliqué en préambule, la Municipalité a souhaité être transparente et assumer cette affaire. Elle a principalement chargé sa ligne budgétaire, tout en gardant la maîtrise temporelle de l'annonce de ces montants. Enfin, le processus de la deuxième série des crédits supplémentaires étant bouclé, lorsqu'ils ont eu connaissance des autres montants, la Municipalité, par la voix de son Syndic, a annoncé à la COFIN, lors de la séance de commission pour ces crédits supplémentaires, un dépassement à venir, lié à cette affaire et a promis de donner le plus rapidement possible les détails de ces montants, ce qu'elle a déjà fait vendredi 21 janvier devant les Chefs de groupe et Présidents de parti.

Question 39

Quels seront les coûts supplémentaires budgétés pour 2022 ? La Municipalité compte-t-elle revenir avec un préavis ?

Le processus budgétaire 2022 a commencé en juin 2021 avec les directives budgétaires pour les services. A ce moment-là, la Municipalité n'était pas au courant de cette crise. Plus tard, lors de la finalisation du budget en début octobre 2021 par la Municipalité, seul le mandat attribué à M. Muller a été estimé par l'avocat conseil, Me Wyler, dans une fourchette de CHF 40'000.- à CHF 60'000.-. Aujourd'hui, ils ont dû donner un mandat supplémentaire, en décembre, pour un complément d'enquête. Ce montant ne figure bien sûr pas dans le budget 2022. Pour le mandat de Me Perroud, celui de l'agence de communication, ils ont été attribués alors que le processus budgétaire était bouclé et en main de la COFIN. Quant à ceux de Me Fox, de Mme Magali Fischer, de Takt Consulting, ils sont eux arrivés quelques semaines plus tard et ne sont pas non plus dans le budget voté.

En conclusion, même s'ils avaient pu, au dernier moment, ajouter des montants supplémentaires dans le budget 2022 pour des mandats liés à ce sujet, ils n'auraient pas pu fournir des chiffres crédibles à la COFIN. Prévoir en octobre l'issue de cette crise et surtout le temps et le besoin en heures de mandataires, pour une reconstruction totale des personnes concernées, n'était simplement pas possible. Le processus budgétaire, et ses règles, demande aux services d'intégrer dans le budget des éléments crédibles, chiffrés et non des suppositions. De même, pour les dépenses en 2022, comme toutes les années, il y aura la volonté d'utiliser d'abord les budgets votés, de retarder certains mandats pour compenser si possible les montants nécessaires à des objets non budgétés ; et enfin, si nécessaire les montants non-compensés et dépassant CHF 50'000.- seront annoncés et expliqués au Conseil par la voie normale des préavis des deux séries de crédits supplémentaires. La Municipalité ne souhaite pas provisionner une enveloppe dans les budgets pour ce genre de cas exceptionnels.

Question 40

Quels sont les coûts supplémentaires indirects émanant de la crise à charge de l'administration et qui ne sont pas facturés par un prestataire externe (personnel auxiliaire par exemple) ? Cette réponse se trouve dans la dernière partie de la question 34.

CONVENTIONS

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT apporte quelques précisions sur les conventions, souvent évoquées. Il rappelle que le Statut du personnel de la Ville de Nyon date de 1965 et prévoit des dispositions d'un autre temps, qui – si elles protègent extrêmement bien le personnel de

l'arbitraire de l'employeur – complexifient à l'extrême les démarches visant à se séparer d'une collaboratrice ou d'un collaborateur, et engendrent des coûts humains et financiers importants. En effet, pour que la Municipalité puisse mettre fin à la relation de travail, elle doit se conformer à une procédure exigeante, impliquant la constitution d'un dossier écrit étayé et la tenue d'entretiens de recadrages protocolés (ou d'une enquête administrative), ainsi que l'existence d'un avertissement formel préalable. Celui-ci, comme la procédure de licenciement elle-même, pouvant faire l'objet d'un recours auprès de la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal (CDAP).

Ce système présuppose un management très cadrant, beaucoup de temps pour acter les manques et – même si tout est réalisé dans les règles de l'art – engendre sans exception d'énormes tensions et souffrances tant pour les intéressé-e-s que pour les équipes, voire parfois pour le management. Ces procédures sont en général coûteuses en temps (charge de travail), en énergie (maintien de personnel parfois démotivé voire toxique) et sur le plan financier (salaire, accompagnement notamment juridique), d'autant que les recours à chaque étape sont fréquents.

Si ce cadre très contraignant est déjà très difficile à suivre pour le management professionnel de la Ville de Nyon, on imagine bien qu'il l'est encore plus pour des élus à temps partiel dont les Chef-fe-s de service bénéficient généralement d'une très grande autonomie. Ainsi, cela fait maintenant plusieurs années que la voie conventionnée est privilégiée quand cela est possible (cela existait avant qu'il n'arrive à la Municipalité). Au lieu d'un long et pénible « divorce à charges » faisant la fortune des avocats, les deux parties conviennent ensemble d'une sortie élégante, dans laquelle chacune se retrouve à des degrés divers mais acceptables, sortie qui permet de se séparer très généralement à l'amiable.

De par la loi, ces départs conventionnés ne peuvent pas être imposés aux collaboratrices ou collaborateurs, c'est donc à chaque fois une pesée d'intérêts qui préside au choix de ces derniers. Un très rapide état des lieux sur la législature 2016-2021 a permis d'identifier une douzaine de départs (cadres, dont trois Chefs de service) pour un montant total de moins de CHF 600'000.-. En général, ces frais sont compensés par le non renouvellement du poste sur une durée équivalente au montant cédé, tout en sachant que la ville économise, en plus, les frais liés aux procédures souvent longues et tous ceux liés, indirect, au maintien du poste durant celles-ci. Les conventions ont un impact plus faible sur le budget que les longues procédures et elles impliquent moins de souffrances. Ce n'est pas la panacée universelle, mais souvent la meilleure solution, ou la moins mauvaise façon de résoudre un conflit ou de mettre fin à une collaboration insatisfaisante.

Mme la Présidente explique la façon de procéder. Les questions écrites ont été transmises, elles sont organisées par chapitre. Elle propose de reprendre ces questions et garder la structure par chapitre. Si des Conseillers, membre des partis qui ont posé des questions, estiment que la question n'a pas eu de réponse, ils sont priés de se manifester.

La discussion sur le chapitre « Enquête » est ouverte.

Mme Ariane SCHWAB HUG remercie la Municipalité pour les explications données, mais n'a pas compris quels sont les critères qui ont conduit à l'enquête administrative. Dans la chronologie, elle a entendu beaucoup d'informations sur ce qui s'est passé entre juillet et aujourd'hui, dans le détail, par contre, elle a peu compris ce qui s'est passé avant. Elle a l'impression que cette enquête est sortie du chapeau en juillet et souhaite connaître les critères qui ont conduit à la décision de l'enquête. D'autre part, elle souhaite savoir si c'est la première mesure prise par la Municipalité ou s'il y a eu d'autres mesures antérieures (*question 2*).

M. Jacky COLOMB ajoute à la perspicacité de sa collègue, que l'on n'a jamais entendu parler de crise dans l'administration générale. Il souhaite savoir si le Municipal du SAG, soit M. le Syndic, n'a jamais entendu parler de problème au sein de son service avant juillet 2021. Si oui, il souhaite savoir ce qu'il a entrepris pour tenter de revenir à une situation apaisée. Les Conseillers communaux n'ont rien entendu à cette date (*question 3*).

M. Pierre PATELLI demande pourquoi et comment l'ancien juge Muller a été saisi pour mener cette enquête, sachant que ses capacités décrites sur son site Internet portent plutôt sur des

contrats d'entreprises privées et non de la gestion de crise au sein d'administrations publiques, ni des problèmes d'harcèlement et mobbing (*question 1*).

Mme la Présidente passe la parole à la Municipalité.

M. le Municipal Pierre WAHLEN tente de mieux expliquer ce qu'il a dit précédemment, ce que la Municipalité a fait depuis le 1^{er} juillet et ce qu'il s'est passé avant. Une note a été déposée le 12 juillet qui décrivait une situation conflictuelle au sein du SAG, à partir des mois de février-mars. Cette situation conflictuelle avait donné lieu à une tentative de médiation qui a échoué. Différentes propositions ont été faites aux collaborateurs.trices, mais toutes ont échoué, raison pour laquelle, début juillet, il a été décidé de l'ouverture d'une enquête administrative. Il espère avoir répondu plus précisément.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT ajoute que, lorsqu'il a entendu parler de tensions, il a écouté les deux personnes qui avaient des reproches réciproques. Ensuite, il a demandé une médiation, puis des entrevues par une personne extérieure neutre, pour essayer de déterminer quelle était la solution pour sortir de ce début de conflit et s'il y avait une chance de renouer un lien de confiance suffisant. Il faut savoir que c'était une période extrêmement chargée pour le SAG avec la préparation des élections, le changement de législature, la crise du COVID qu'il a fallu gérer et pour laquelle ils ont réussi à maintenir toutes les prestations. Il a essayé des méthodes dites douces, et il s'est rendu compte que cela ne fonctionnait pas. Après avoir entendu une nouvelle fois les personnes et, voyant qu'il n'y avait pas de chance de trouver une solution, il a fait une note pour la Municipalité pour leur proposer d'ouvrir une enquête administrative le 12 juillet 2021. En ce qui concerne le choix de M. Pierre Muller, il a été recommandé par l'avocat conseil de la ville. Il est très rigoureux et très bon pour ce genre de démarches. Il avait déjà fait des enquêtes, notamment dans le cadre du Ballet Béjard et il est reconnu comme extrêmement professionnel. M. Muller travaillait avec un autre avocat qui est spécialiste du droit du travail. Ils voulaient une personne neutre, expérimentée et compétente. M. le Syndic ne l'avait jamais rencontré avant et n'avait jamais eu recours à ses services. Par contre, il leur a été vivement recommandé. Il ajoute, qu'avant de faire une enquête administrative, il faut essayer un certain nombre de démarches. Ce n'est que lorsqu'on n'a pas le sentiment de pouvoir résoudre un conflit ou qu'il y a des avis très divergents, que l'on ouvre une enquête administrative, comme lorsque deux personnes s'accusent mutuellement de mobbing. Dans ce cas, l'enquête administrative peut être interne ou externe, le plus souvent, il est préférable de confier à un intervenant externe d'écouter les personnes et de faire un rapport à la Municipalité pour expliquer la situation telle qu'elle est et faire des recommandations pour la suite. Ce n'est pas très fréquent, mais cela arrive une ou deux fois par année. Comme dit précédemment, on parle de montants entre CHF 5'000.- et CHF 10'000.- qui peut aller jusqu'à CHF 20'000.- si un audit plus large du service est effectué. Ensuite, la Municipalité reçoit, de la part de personnes neutres et extérieures, un rapport qui permet de prendre des décisions quant aux sanctions. L'enquête administrative est un passage obligé avant de pouvoir donner un avertissement ou une sanction, sauf s'il y a un flagrant délit et que la personne reconnaît spontanément qu'elle a fait une erreur et accepte sa sanction. Sinon, la procédure passe par la CDAP, ce qui est déjà arrivé, et qui prend beaucoup de temps.

M. Jacky COLOMB ne sait si c'est à dessein, mais M. le Syndic a omis de citer la question 4. Or, il s'agit d'une demande du Parti Indépendant Nyonnais qui souhaite que le Conseil communal reçoive une synthèse du rapport du juge Muller. Il précise que ce document pourrait être rédigé par la Municipalité, mais préférerait que ce soit le juge lui-même qui le fasse. Ils ont demandé à de nombreuses reprises d'avoir des informations sur ce rapport. Il a toujours été répondu que c'était impossible, car cela impliquait des remarques personnelles et il pense qu'il est possible de faire des remarques communicables à tout le monde, d'avoir une conclusion, des recommandations, ne serait-ce que sur les aspects organisationnels du service. Ceci n'implique personne en particulier. Aujourd'hui, il a, grâce aux fuites dans la presse, conscience que l'on peut parler de certaines personnes qui sont connues, il demande dès lors ce qui empêche la Municipalité de produire ce document.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT a envie de dire que, s'il était à la place du Conseiller, il poserait les mêmes questions, mais que si le Conseiller était à sa place, il apporterait les mêmes réponses. Ils sont dans une procédure. Dans le cadre du droit d'être entendu et, à la suite de fuites, ils ont eu des demandes de médias, mais pas que, qui voulaient avoir accès au rapport.

Au vu de la protection de la personnalité, ils ont dû demander à ces personnes si elles acceptaient. Trois avocats ont répondu qu'il était hors de question que ce rapport puisse être transmis à quiconque, avec des menaces à peine voilées. La Municipalité est dans une situation où elle ne peut pas transmettre le rapport. Il a pris note de la synthèse et va poser la question. Toutefois, le rapport n'a pas été conçu avec des chapitres (structure, personnel, mesures). S'il fallait le caviarder pour ne pas reconnaître les personnes impliquées, ce serait très facile de les identifier. Raison pour laquelle, sur la base de la Loi sur les communes et des compétences qui sont sensiblement différentes, entre le Conseil et la COGES, il a proposé que, lors d'une séance avec la commission, selon des modalités à déterminer, ils mettent à disposition ce rapport. Il retient l'idée de la synthèse, qui, si elle doit être faite par le juge, aura un certain coût et il doit voir quel serait le devis.

M. Sacha SOLDINI revient sur les observations du juge Muller dans son rapport. Il a bien compris qu'il y a un problème de protection de la personnalité concernant les employés communaux, mais dans son rapport, il demande s'il a pointé des dysfonctionnements au niveau de la gestion de la crise par la Municipalité. Si c'est le cas, sur quoi portaient ces observations et quels étaient les membres de la Municipalité concernés.

M. Alexander FEDERAU demande si l'enquête a inclus les éventuels antécédents des personnes sous enquête et considéré qu'elles auraient pu provoquer une crise similaire chez des employeurs précédents.

M. Yves GAUTHIER-JAQUES, pour sa part, pense que le rapport a été transmis au SSP, c'est une évidence. Il voudrait savoir ce que compte faire la Municipalité à la suite de cette publication et de la partie publiée par la presse au travers du SSP.

Mme Laure DAMTSAS revient sur les propos de M. le Syndic qui signalait qu'une enquête administrative coûtait entre CHF 5'000.- et CHF 20'000.- mais dans ce cas, on parle CHF 214'000.- si on prend les notes d'honoraires de M. Muller et de l'avocat Me Wyler. On peut donc dire que c'est une crise vraiment exceptionnelle. Elle demande pourquoi ne pas avoir averti une commission permanente avant que la question ne soit posée au mois de décembre.

M. Jacky COLOMB ajoute aux questions de M. Yves Gauthier-Jaques, sur l'origine de la possession par le SSP du rapport, et demande sous quelle forme le rapport est en mains de la Municipalité. S'agit-il d'une simple copie papier ou existe-t-il une copie informatique, ce qui impliquerait de s'interroger sur la sécurité informatique. Depuis le début de cette affaire, il a beaucoup été question de fuites, pas très innocentes, ayant conduit à une asymétrie de la communication, selon le propos de M. le Syndic. On sait, par ailleurs, que des liens amicaux très étroits unissent le Secrétaire municipal et Mme la Municipale Stéphanie SCHMUTZ. Cette dernière est, sauf erreur, la marraine de la fille du Secrétaire municipal, ce qui est juste une anecdote. Ce dernier, en congé maladie depuis six mois, rencontre régulièrement Mme la Municipale. Ces entrevues particulières devraient alerter plus d'un juge. Il a cependant noté que Mme la Municipale s'était récusée lorsqu'il fallait se prononcer sur la sanction. Si des soupçons sont suffisants pour accuser un membre de la Municipalité et déposer plainte contre elle, il se demande quelles assurances il est possible d'avoir que d'autres fuites, de la part d'autres élus municipaux, ne puissent avoir lieu. Il demande si la Municipalité a pris toutes les précautions utiles pour prévenir une quelconque indiscretion dans ce sens.

Pour répondre à M. Sacha Soldini, M. le Syndic Daniel ROSSELLAT signale que l'enquête confiée à M. Pierre Muller ne traitait pas d'éventuels soucis au sein du collège municipal. Le périmètre était clairement défini par rapport aux dysfonctionnements au sein de l'administration et ne touchaient pas le fonctionnement du collège municipal. En ce qui concerne la question des antécédents, dans ce genre de situation, il y a toujours des personnes bien intentionnées qui mènent leur enquête et qui fournissent à l'enquêteur un certain nombre d'éléments et attirent son attention sur tout ce qu'ils peuvent trouver. Il y a eu certains éléments de part et d'autre, mais surtout dans un sens, qui visait à décrédibiliser le Secrétaire municipal.

Concernant les fuites transmises, M. le Syndic ne leur en veut pas. Pour un journaliste qui reçoit un document intéressant, c'est normal qu'il s'y intéresse. Le rôle du SSP, même si on peut le considérer comme critiquable et partial, il est normal qu'il utilise les documents qui lui sont

parvenus. Par contre, c'est clair que ces fuites interrogent, raison pour laquelle, ils ont ouvert une procédure pénale afin de déterminer d'où proviennent les fuites.

Concernant le coût, ils auraient naturellement aimé pouvoir informer aussi vite que possible, les commissions permanentes. Or, au départ, il était question de CHF 40'000.- à CHF 60'000.-, ce qui restait dans les compétences municipales. Au moment d'annoncer ces coûts, il fallait également en révéler la raison. L'enquêteur a dit qu'il était plus serein de travailler sans une publicité médiatique ou autre. Le déroulement de l'enquête se ferait dans un climat plus favorable si l'on pouvait éviter d'augmenter le nombre de personnes au courant de l'affaire. Raison pour laquelle, ils ont essayé d'être discrets sur l'enquête, mais ils ne se doutaient pas du prix final. Au moment où on lance une enquête, il faut en définir son périmètre, mais on ne peut pas fixer un plafond au coût. C'est l'enquêteur qui, en fonction de éléments, va décider qui il veut interroger. C'est lui qui a décidé de renoncer à interroger un certain nombre de personnes dans la mesure où il estimait qu'il en savait assez et que des éléments supplémentaires n'allaient pas changer son appréciation de la situation. Ce n'est pas la Municipalité qui l'a fait. Elle connaissait son tarif horaire, pour le reste, ils attendaient son rapport et sa facture. Jamais ils n'avaient imaginé arriver à un tel montant.

Concernant la forme du rapport, la Municipalité a reçu le 1^{er} novembre, d'abord un retour de l'avocat qui a fait une synthèse du rapport. Ensuite, un original papier a été mis à disposition dans les locaux du SAG, sous la surveillance de la Secrétaire municipale a.i. pour que tous les membres de la Municipalité puissent en prendre connaissance, sur rendez-vous, sans la possibilité de l'emporter. Il n'y a pas d'autres documents qui ont été mis à disposition. Ensuite, ils ont dû envoyer à trois personnes concernées, le rapport caviardé. C'est-à-dire le rapport ne contenant que les éléments qui les concernaient en enlevant un certain nombre d'éléments dont ils n'avaient pas à prendre connaissance. Comment ces éléments du rapport, ou le rapport, ont pu se retrouver aux mains, notamment, du SSP, M. le Syndic l'ignore. Il serait ravi de le savoir. De là, à suspecter sa collègue Mme la Municipale Stéphanie SCHMUTZ, il pense qu'il y a une erreur d'analyse. Si quelqu'un n'avait aucun intérêt à faire fuiter des informations, c'est probablement bien elle. Comme expliqué plus tôt, elle s'est récusée par rapport à toutes les discussions, elle n'a pas participé aux décisions par rapport aux sanctions. Pour le moment c'est une énigme de savoir comment il y a eu ces fuites, mais ce qui est certain, c'est qu'il y en a eu. Ils avaient la conviction que certaines de ces fuites proviennent d'une personne qui a assisté aux séances de la Municipalité. L'enquête pénale donnera les réponses.

Mme Laure DAMTSAS demande si, avec la persistance des fuites, ils ont l'intention de dénoncer ou déposer une autre plainte pour fuites contre X.

M. Sacha SOLDINI a bien compris M. le Syndic quand il dit que le rapport ne portait pas sur la gestion municipale et ne parlait pas de la Municipalité dans cette crise. Toutefois, dans diverses lignes du rapport parues suite à des fuites, on peut lire que « dans ce cadre, on relèvera encore que Daniel Rossellat qui dirige les affaires spéciales, portant sur des situations potentiellement très conflictuelles et décrit comme n'aimant pas les conflits » ou alors « en termes de perception par les collaborateurs, il est vraisemblable que ce mode de fonctionnement ait contribué à créer chez certains, l'idée qu'il existe des RH officielles et des RH officieuses. Les secondes ayant pour tâche de se séparer de collaborateurs en marge des règles officielles et légales ». Il pense que cela parle quand même de la gestion de la Municipalité. Il aurait aimé plus de précision et pense que cela peut être dévoilé au Conseil communal puisque cela ne touche pas au personnel.

M. Marco CARENZA a bien entendu le discours de M. le Syndic en préambule de sa prise de parole où il a notamment indiqué qu'il « a un niveau d'exigence élevé par rapport à son administration » et que tous ces problèmes découleraient du fait qu'il y a une Municipalité extraordinaire et une administration péclotante qui n'arrive pas à suivre. Il a un peu de peine à y croire. Si c'était le cas, on n'en serait pas là ce soir. On n'aurait pas un article du Temps, à qui on peut généralement faire confiance pour mener des enquêtes pertinentes, on ne serait pas à débattre ce soir de cette crise qui a pris une ampleur démesurée et par conséquent, il demande si, en ne voulant pas dévoiler des extraits du rapport, il n'essaie pas de masquer une part de sa responsabilité dans cette affaire. Comme mentionné par son collègue, M. Soldini, le rapport mentionne manifestement des éléments qui ressortent de la gestion municipale et pas

uniquement des collaborateurs et il souhaite avoir des extraits de ce rapport afin qu'il puisse aussi évaluer sa responsabilité dans cette affaire.

M. le Municipal Pierre WAHLEN précise que la Municipalité n'a pas encore pris de décision concernant une nouvelle plainte pénale contre X.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT concède qu'il n'aime pas les conflits inutiles et essaie toujours de trouver, par le dialogue, des solutions avant d'entrer dans un conflit qui mette les personnes dans une position où la réconciliation sera plus difficile. Il peut faire preuve de patience pour essayer de trouver un consensus. Si le conflit est inévitable, il va l'assumer. Dans le cas précis, MM. Soldini et Carezza demandent des extraits du rapport et M. le Syndic réitère sa proposition de rencontrer la COGES et fournir des éléments. Il ne s'agissait pas d'une critique de la Municipalité ou de membres de celle-ci, mais puisque le départ du conflit était au sein du Service de l'administration générale, dont il est le responsable municipal, il était logique que certains éléments y figurent. Il faut voir entre les appréciations de l'enquêteur d'une part et des éléments ou témoignages. Le rapport contient 200 pages et des dizaines d'annexes. Il y a des déclarations de personnes entendues, mais ce ne sont pas des considérations de l'enquêteur qui a pris acte des paroles des collaborateurs. Ensuite, il a donné son appréciation. Dans un certain nombre de cas, il n'a pas retenu certains éléments car il a estimé qu'ils n'étaient pas déterminants par rapports aux conclusions du rapport.

Concernant le niveau d'exigence élevé, M. le Syndic a dit au début qu'il assumera sa part de responsabilité. Au SAG, ils ont la chance d'avoir des personnes très motivées et très engagées. Son erreur a probablement été de ne pas être attentif à des personnes qui ne savent pas dire non quand il demande quelque chose. Le SAG a été en première ligne durant toute la période du COVID avec la cellule de crise. Ils ont géré tout le processus des élections, tout le changement de législature et la visite du Conseil fédéral. Il y a donc eu beaucoup et il est vrai que le Secrétaire municipal s'engage énormément, ne prend pas beaucoup de vacances et travaille presque sept jours sur sept. Son erreur a été de ne pas deviner qu'il aurait fallu lui en demander un peu moins. Comme il ne disait jamais non et qu'en plus, il travaille extrêmement bien, il fournissait des informations précieuses, il estime que son niveau d'exigence est élevé. M. le Syndic n'a probablement pas été assez attentif au fait qu'il était dans l'orange et allait arriver dans le rouge avec une surcharge de travail. Ceci est probablement une des clés de la compréhension du début des tensions.

Mme Béatrice ENGGIST entend bien M. le Syndic, mais est très étonnée de ses propos. A l'entendre, on a l'impression que la crise est toute récente, il y a le COVID, etc... Or, il se trouve qu'elle était extrêmement choquée lorsqu'elle a lu l'article du Temps, qui disait que « le système mis en place par le syndic depuis des années est celui d'une gestion de l'administration par la bande souterraine et opportuniste. L'existence de dossiers spéciaux qui échappent des mains des services des RH pour relever du seul Secrétaire municipal et du Syndic, est à ce titre exemplaire. Agir vite, sans vague, au mépris des règles du droit et aux frais du contribuable. Daniel Rossellat a cru possible de conduire la ville de Nyon, comme il conduit Paléo. Les affinités et copinages priment sur les compétences. Il règne depuis des années dans l'administration communale un climat de cour de récré, foire d'empoignes, pleurnicheries, rumeurs malveillantes. Selon les déclarations d'une ancienne municipale, Daniel Rossellat est devenu intouchable. Personne n'ose critiquer, en particulier par manque de courage ». Dès lors, elle demande si ces affirmations sont vraies ou mensongères. Si ce sont des contre-vérités, elle demande s'il a déposé plainte pour diffamation contre les journalistes du Temps.

M. Christos KORNAROS peut entendre que se séparer d'un employé est compliqué, ça l'est encore plus quand il s'agit d'un cadre. Les procédures apportent beaucoup de souffrance. Dans les extraits du rapport Muller, il est marqué que le syndic refuse catégoriquement de faire intervenir la clinique du travail demandé par Mme la Municipale Elise BUCKLE. Il demande quelles sont les raisons de ce refus et pourquoi ne pas avoir fait appel à la clinique du travail qui permet de trouver des solutions à ce type de conflit et pourquoi l'enquêteur Muller souligne le fait que la Municipalité ne serait pas vraiment encline à ouvrir une enquête contrairement à ce qui a été dit ce soir.

Pour M. Pierre PATELLI, étant donné le fait que la Municipalité, selon différents articles, était reconnue comme ne pouvant pas respecter les procédures usuelles pour renvoyer quelqu'un,

utilise plutôt d'autres manières. Etant donné que le Secrétaire municipal est en place depuis 2013 et que ses fonctions lui ont été données par la Municipalité, il demande si le Secrétaire municipal, bien qu'il n'y ait ni mobbing, ni harcèlement, a agi de sa propre personne pour renvoyer des gens de manière non officielle et c'est dès lors une mauvaise personne ou a-t-il agi au nom de la Municipalité qui lui a demandé d'agir de cette manière.

Mme la Présidente rappelle que les questions doivent éviter de mettre en péril la personnalité, mais qu'il s'agit de questionner sur la gestion.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT, concernant l'article sur le Temps, pense que ce n'est pas un bon combat que de porter plainte contre le journal. Il a demandé un avis de droit sur le sujet mais n'a pas l'intention de mener ce type de combat. Dans cet article, il y a des affirmations clairement fausses, des éléments pas corrects et il a déjà eu l'occasion de le dire. Notamment l'affirmation que cela dure depuis des années, il s'élève en faux contre cette affirmation, excepté par rapport à des tensions entre des Chefs de service, qui existent et ont toujours existé. Elles sont variablement fortes et intenses. Le problème constaté au SAG date du printemps 2021. Concernant les dossiers spéciaux, il se trouve que les affaires juridiques sont sous la responsabilité du syndic. Dans certaines situations, notamment quand il y a des risques de procès ou des procédures très compliquées, ces dossiers sont repris, suite à une décision municipale, par le syndic, avec l'aide de la juriste. Cela signifie que ces dossiers sont transmis par le service RH à son service. Le Secrétaire municipal n'intervient absolument pas dans ces procédures. M. le Syndic les traite directement avec la juriste et les avocats, ceux de la ville et ceux des personnes avec lesquelles ils sont en négociation, notamment, de convention. Il compare ceci avec la différence entre la comptabilité et le service des contentieux. Dans une grande entreprise, le service du contentieux n'est souvent pas le même que celui de la comptabilité. Il va s'occuper des procédures plus longues et plus complexes. Ils procèdent comme ceci depuis de très nombreuses années. M. le Syndic est effectivement en première ligne, sur décision de la Municipalité, précise-t-il, pour entrer en négociation lorsqu'ils veulent signer une convention. Il rappelle que l'on ne peut pas imposer une convention et, en cas de problème, il faut aller discuter avec la personne pour savoir si une solution transactionnelle peut être trouvée. En général, cette personne se fait conseiller par un avocat et c'est soit la juriste et le syndic, soit avec un avocat qu'ils négocient le départ et rédigent ensuite la convention.

Concernant la clinique du travail, il se trouve qu'au moment où ils ont parlé d'une intervention de cette clinique, ils étaient dans une phase trop tardive et il a, parallèlement, proposé l'enquête administrative puisque deux personnes semblaient dans une situation très difficilement réconciliable avec des reproches réciproques. Ils ont prévu une intervention comparable à la clinique du travail pour le retour des personnes. En l'occurrence, dans le cas précis, personne ne peut dire s'ils avaient tort ou raison, mais ils ont pensé que l'enquête administrative, demandée était une solution presque obligatoire au vu de la situation. Par contre, M. le Syndic ne comprend pas les propos de M. Kornaros qui mentionne que la Municipalité était peu encline à ouvrir une enquête. Il se demande d'où viennent ses sources puisqu'il a lui-même proposé d'ouvrir une enquête. Ses collègues lui ont rappelé que c'est lourd, coûteux et long et que ça peut engendrer beaucoup de problèmes et beaucoup de souffrance. Effectivement, il y a eu un questionnement sur l'ouverture d'une telle enquête. En général, on dit que c'est un processus, long, cher, mais juste et équitable. Ils ont réfléchi deux semaines avant de prendre la décision, ce qui est normal, de prendre le temps de la réflexion et de l'analyse. Les conséquences peuvent être assez pénibles et le résultat montre qu'ils avaient raison de s'interroger par rapport à toutes les souffrances. L'enquête administrative a décuplé les souffrances. La Municipalité ne pousse jamais un cadre à avoir un comportement qui n'est pas correct. Parfois il y a des tensions entre un cadre et un collaborateur, mais la Municipalité ne tolère pas des atteintes à la personnalité, ni toute forme de management qui ne respecte pas pleinement les collaborateurs.

M. Yves GAUTHIER-JAQUES revient sur sa question de la fuite au SSP. Il a entendu M. le Syndic qui parlait de plainte pénale et M. le Municipal Pierre WAHLEN disait que la Municipalité était en train de réfléchir à une éventuelle plainte pénale contre X. Il demande ce qu'il en est réellement de la position de la Municipalité sur ce rapport clairement transmis au SSP.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT précise qu'ils ont déposé plainte pénale pour des fuites. La question est l'élargissement de cette plainte, bien que la Procureure aille peut-être le faire d'elle-même. La plainte a été déposée car ils constatent des fuites depuis des mois qui enveniment le conflit. Ils évaluent la possibilité d'étendre la plainte.

Après une suspension de séance, Mme la Présidente ouvre la discussion sur le chapitre des mesures et en premier lieu les sanctions. Elle demande aux groupes de regarder les questions écrites qui ont été posées et les réponses déjà données par la Municipalité. Si la réponse n'a encore été donnée, les Conseillers peuvent demander la parole. Elle rappelle encore que le respect des personnes est fondamental.

Mme Béatrice ENGGIST revient sur la question 26. Dans l'extrait du rapport de M. Muller, on peut lire que le comportement du Secrétaire municipal, avec des propos blessants, dénigrants, humiliants envers les employés constitue une violation de ses devoirs de fonction. En langage clair, cela s'appelle du harcèlement. Dès lors, elle demande pourquoi la Municipalité ne le licencie pas en motivant la rupture de confiance. D'autre part, elle demande ce qu'il en est du Chef RH, si c'est lui qui devra payer les pots cassés.

Mme la Municipale Roxane FARAUT rappelle ce qu'elle a dit plus tôt en citant M. Muller, qu'il apparaît à l'enquêteur, en l'état des éléments que l'enquête a permis d'établir, qu'une révocation paraissait disproportionnée. La Municipalité a par ailleurs déjà évoqué les sanctions envers le Secrétaire municipal à moult reprises. Concernant les éventuelles sanctions à l'encontre d'autres collaborateurs, le droit d'être entendu n'ayant pas encore été respecté, ils n'ont pas le droit de parler de ces sanctions.

M. Pierre PATELLI revient sur la question 10. Vu qu'il y a un rapport de conflit clanique avec d'un côté le SSP, la commission du personnel, les personnes plaignantes et les RH contre un autre clan, le Secrétaire municipal et on ne sait qui d'autre. Certains éléments poussent à penser que la Municipalité fait partie de l'autre clan et il demande comment les sanctions peuvent être prises de manière neutre.

M. le Municipal Alexandre DÉMÉTRIADES rappelle qu'ils ne vont pas se prononcer sur des personnes. Dans le contenu du rapport, des analyses sont faites. Il a été évoqué que, potentiellement, on peut montrer par le biais de la commission de gestion, que les recommandations faites sont suivies. L'ensemble des personnes impliquées doivent être protégées. Que ce soit des personnes qui en accusent d'autres, qui se plaignent du comportement d'autres ou accusées, ils sont contraints, légalement, au devoir de protection de la personnalité.

Mme la Présidente ouvre la discussion sur les questions orales concernant les sanctions.

Mme Laure DAMTSAS, compte tenu du comportement inapproprié d'un cadre au centre de toute cette affaire, qui écope seulement d'un blâme avec menace de révocation, demande si la Municipalité n'a pas peur de créer un précédent.

M. le Municipal Alexandre DÉMÉTRIADES, même s'il relève que l'on parle d'un cas concret, rappelle que, si l'enquêteur arrive à la conclusion à l'absence de révocation, c'est qu'il donne des circonstances atténuantes. Il y a des éléments à décharge qui ne figurent pas dans la communication du SSP. Il ne peut développer plus que cela.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT complète en précisant que s'ils avaient décidé d'un licenciement et que la personne faisait recours auprès de la CDAP, en tenant compte des conclusions de l'enquête, il est fort probable que, si les juges avaient suivi les mêmes conclusions que l'enquêteur, la décision de la Municipalité aurait été cassée et le Tribunal aurait ordonné la réintégration de la personne. Si l'enquêteur a conclu que, en tenant compte de divers éléments à charge et à décharge, le Secrétaire municipal ne méritait pas une révocation, tout laisse à penser que s'ils avaient pris la décision d'une révocation, elle aurait pu être cassée.

M. Marco CARENZA demande si la Municipalité ne craint que le lien de confiance entre le Conseil communal et le Secrétaire municipal, qui peut être appelé à collaborer directement ou indirectement, puisse être rompu avec une telle sanction.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT reconnaît que l'on est dans une situation avec un retentissement exceptionnel. Toutefois, il y a déjà eu des situations de ce type où des personnes de l'administration ont été averties, mais la sanction n'a pas été communiquée. Dans ce cas, le Secrétaire municipal a accepté que la sanction soit communiquée. Normalement, s'il n'y a pas d'élément pénal, ce n'est pas communiqué. Les Conseillers ont probablement déjà été, une fois ou l'autre, dans une commission, en face d'un cadre qui avait peut-être eu une sanction disciplinaire, mais cela n'a pas été communiqué. Au moment où ils décident d'une sanction qui est acceptée, il faut tourner la page et donner une autre chance. Avec une menace de révocation, s'il se passe à nouveau quelque chose de pas convenable ou acceptable, cela signifiera un licenciement. Dans une entreprise privée, si le lien de confiance est rompu, on peut licencier le collaborateur sans justification. Ce n'est pas le cas d'une administration où il faut prouver la faute et que celle-ci soit suffisamment grave.

Mme Laure DAMTSAS comprend que la situation soit extraordinaire, mais trouve étonnant que seuls les éléments à charge soient communiqués et non les éléments à décharge. Il est dès lors normal de se questionner. Un blâme sans révocation avec ce qu'il s'est passé, il est difficile de penser que cela ne va pas créer un précédent.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT ne comprend pas en quoi cela créerait un précédent. Il s'agit de la sanction la plus grave qui existe avant la révocation. Personne n'a envie de vivre ceci, il s'agit d'une dure épreuve. C'est même une double peine, car il y a la sanction et une publicité phénoménale à celle-ci. C'est extrêmement lourd et il ne voit pas qui pourrait être tenté d'une récidive.

Mme la Municipale Roxane FARAUT rappelle qu'elle a cité, avec l'autorisation de la personne concernée, deux passages à décharge présents dans le rapport d'enquête et ne va pas le relire. Elle pense que M. le Syndic a fait une proposition audible, soit de présenter à la commission des gestion certains passages, dont il faut encore définir les contours. Dans ce cadre, ils auront sûrement la possibilité de donner d'autres extraits du rapport, mais il est certain, dans les conditions actuelles, qu'ils ne sont pas en capacité de le faire.

Mme Ilithya GENNAI a bien compris les enjeux liés à la protection de la personnalité des employés et ne les remet pas en question. Toutefois, elle demande s'ils peuvent confirmer ou infirmer que les plaignant.e.s sont toutes des femmes. Si oui, pourquoi ne pas avoir fait appel à un spécialiste des problématiques en matière de sexisme pour prendre des conclusions et donner des conseils en termes de sanctions.

Mme la Municipale Roxane FARAUT revient avec les mêmes arguments. Elle a cité plus tôt le juge Muller qui exclut, lui-même, la question du sexisme. Elle répète un des passages « le Secrétaire municipal a été décrit de manière très différente par les personnes entendues. Si de telles divergences sont fréquentes dans les procédures judiciaires et les enquêtes administratives, elles sont ici remarquablement vives. Cette différence de description n'a pas pour origine le sexe ».

Mme la Présidente reformule la question en demandant si les personnes concernées sont toutes des femmes.

Mme la Municipale Roxane FARAUT précise que, dans le cadre de l'enquête, il y a deux collaboratrices, comme mentionné. Toutefois, elle rappelle que dans son exposé introductif, elle parlait des nombreuses dissensions qu'il y a pu avoir au sein de l'administration communale depuis 2016, notamment entre Chefs de services et aussi entre hommes.

M. Jacky COLOMB constate que dans les questions 10 à 14, le souci se place surtout sur le plan du confort des employés, de leurs peurs éventuelles, comment s'assurer qu'il n'y a pas un climat de peur avec toutes ces choses qui ont dû comporter bien des souffrances. Il demande si on veut parler de l'avenir, comment la Municipalité envisage le retour de ces personnes au travail, comment ils pourront se regarder dans les yeux après les dissensions qu'il y a eu, sans tout savoir. Il se demande si la Municipalité ne pense pas que la situation pourrait s'améliorer si une ou des personnes s'en allait tout simplement.

M. le Municipal Alexandre DÉMÉTRIADES, concernant la dernière remarque, rappelle le processus de l'enquête administrative et le suivi des recommandations, ainsi que le risque de ne pas les suivre, par contre sur la question de la réintégration des personnes, il en a parlé en introduction. Une agence, qui s'appelle Takt, qu'ils ont déjà eu l'occasion de rencontrer à plusieurs reprises, même, dans un premier temps, une démarche de médiation. D'abord, il s'agit d'entretiens individuels avec les personnes concernées par l'enquête. La Municipalité est dans une optique assez large pour avoir suffisamment de personnes et qu'aucune ne soit oubliée. Puis, il y aura des médiations par deux, en bilatéral. Rien que ça et la réussite de ce processus est déjà un défi. Dès que les gens se reparlent et se revoient avec des personnes externes qui ne sont pas du tout en relation avec la Municipalité sur le contenu des discussions, est déjà un élément important. La médiation doit être acceptée, les gens doivent y participer. C'est également possible que ce type de démarche finisse par ne pas fonctionner et à partir de là, la Municipalité devra prendre des mesures pour s'adapter en fonction de la situation. Ces médiations font partie d'un travail très important et il s'agit d'un processus confidentiel. D'éventuelles fuites n'arrangeraient en aucun cas le processus. Dès que cette étape de médiation sera terminée, il faudra aller dans une deuxième phase qui s'appelle thérapie sociale. Cela consistera en l'accompagnement du retour au travail des gens. Médiation et thérapie sociale paraissent être de simples mesures, mais il s'agit de processus longs qui abordent dans la sérénité la plus grande possible toutes les questions. Il s'agit d'un énorme travail sur ce qui s'est passé qui est déjà commencé pour une partie des gens. Le processus est dur mais la Municipalité le tente.

M. Alexander FEDERAU demande s'il est envisagé, comme sanction, des mutations de postes.

M. Pierre PATELLI revient sur la dernière conférence de presse de la Municipalité qui a mentionné qu'il n'y avait ni harcèlement, ni mobbing, ni raisons pénales. Dans la lecture du rapport du SSP, forcer quelqu'un à la démission de manière non officielle rentre dans les deux cases. Il demande pourquoi la Municipalité a décidé de dire qu'il n'y avait ni harcèlement ni mobbing.

Concernant la question de M. Federau, Mme la Présidente propose de la reprendre au chapitre de la réorganisation.

Mme la Municipale Roxane FARAUT précise qu'il n'y a pas de rapport du SSP. Le SSP choisi des morceaux dans un rapport qu'ils ont à disposition. Dans le rapport de M. Muller il n'y a pas de qualification de harcèlement ou de mobbing. Elle a déjà donné plusieurs passages. Le juge a développé des circonstances atténuantes dans son rapport. Elle espère qu'ils auront l'opportunité de présenter certaines lignes à la COGES, mais il n'y a qu'un seul rapport c'est celui de M. Muller et un élément externe a pris des passages du rapport.

Mme la Présidente clôt l'aspect des sanctions et passe à la thérapie sociale en prenant le même processus.

M. Yves FELIX avait une crainte en venant ce soir, que cette séance se transforme en punchingball et règlement de compte, il n'est pas déçu. Il est content que l'on aborde enfin la question des gens dans l'administration qui ont été en souffrance, qui ont eu besoin d'une écoute, d'une solution parce qu'ils étaient dans une situation problématique et il pense que c'est sur ce sujet important qu'il faut questionner la Municipalité. Il se permet de revenir sur la question 7 qui vient un peu en amont avant toute cette enquête. C'est évident que toute personne sur son lieu de travail doit être protégée de comportements blessants, dénigrants ou humiliants. L'intégrité du personnel doit être la chose la plus importante et il faut absolument être intransigeant sur le sujet. Il répète dès lors la question 7. Pour lui le processus n'est pas clair et il demande qui est la personne de confiance, quel est le processus. Il a l'impression qu'il s'agit d'un cul-de-sac. On s'adresse à cette personne, elle prend acte et il ne se passe rien. Il espérait des éclaircissements sur le sujet. La demande est d'une manière générale, pas uniquement dans le cas précis.

Mme la Municipale Elise BUCKLE reconnaît que l'écoute est au cœur de tout ceci. Il faut veiller au bien-être des employés. Des processus RH ont été établis en 2018 avec un dispositif santé-sécurité au travail avec des formations. Une procédure a été formalisée par la Municipalité en juin 2019 qui permet au service RH de documenter les cas de conflit ou harcèlement. Il faut

d'abord être à l'écoute des personnes, faire un constat sur ce qui se passe et entendre toutes les parties, formaliser ces entretiens par des PV. Ensuite, si besoin, il s'agit d'avoir un recadrage, un avertissement ou un licenciement. Ce sont des dossiers à la charge des Ressources humaines, mais certains cas spéciaux ont été enlevés aux RH et traités à part. Dans certains cas, des personnes ont eu peur et n'ont pas osé aller voir les RH, ce qui est une des causes de toute cette crise. Movis est une personne de confiance complètement externe, ce sont des professionnels très compétents. Simplement, Movis ne va pas agir sans l'accord de la personne. Si la personne a peur, elle va peut-être parler, mais ne rien faire. Il faut un minimum de confiance pour l'étape d'après soit une action.

Mme Béatrice ENGGIST revient sur les questions 13 et 14 qui n'ont pas eu de réponse.

M. le Municipal Alexandre DÉMÉTRIADES convient que, de l'extérieur, on trouve difficile de remettre ensemble des personnes qui se sont tapé dessus. Il faut savoir que c'est extrêmement important pour des personnes qui se sont senties elles-mêmes victimes ou maltraitées dans ce processus. Cela a été dit aux personnes mandatées et qui leur ont retranscrit ce message. Ce processus est très important également pour comprendre ce qui s'est passé, d'où viennent les choses, rétablir sa réputation. Quand on n'est pas en train de le vivre, cela peut paraître impossible de réussir une telle perspective, mais c'est très important, non seulement pour l'administration, mais également pour les personnes concernées. De manière générale, pour les procédures RH, comme évoqué par Mme la Municipale Elise BUCKLE, il ajoute dans les décisions prises par le Municipalité pour la suite, les processus RH doivent faire l'objet d'une analyse et ils sont dans l'attente d'une offre de l'IDHEAP. Certaines choses peuvent, potentiellement, être faites maintenant, mais cela doit être fait en bonne intelligence avec les personnes et services concernés.

Mme Aurélie HEGETSCHWEILER était étonnée lors de la discussion sur les sanctions, d'entendre M. le Syndic dire que la situation n'était pas si grave. Peut-être a-t-il mal choisi ses mots, mais elle s'inquiète de cette minimalisation en termes de communication et aimerait être sûre que les cadres seront suffisamment informés des comportements qui ne sont pas acceptables et pas acceptés par la Municipalité afin que cela ne se reproduise plus. Elle aimerait savoir si la thérapie sociale inclut également les personnes indirectement touchées.

M. le Municipal Alexandre DÉMÉTRIADES répond que la première phase, la médiation, concerne les personnes directement concernées, mais cela peut, en fonction des demandes des personnes concernées qui ont la possibilité de demander à Takt, d'ouvrir une phase de médiation avec une autre personne qui n'est pas forcément directement impliquée. La Municipalité doit ensuite valider ces principes, mais il n'y a pas, a priori, de raison de le refuser. Concernant les personnes indirectement touchées, pour la partie thérapie sociale, des processus d'aide à la réintégration de personnes, cela se passera dans les services et concernera forcément des personnes moins directement touchées. Ces démarches collectives concerneront probablement l'Administration générale et potentiellement d'autres services. Cela pourrait se faire aussi au niveau des Chefs de service. Toutefois, la deuxième étape dépend de la première. Il faudra décider de l'articulation précise de la deuxième démarche en fonction du retour de la première.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT n'a pas le sentiment d'avoir dit que les choses n'étaient pas graves. Des tensions entre chefs de service sont relativement courantes dans des administrations, mais il n'avait pas l'intention de dire que les choses n'étaient pas graves. A partir du moment où la situation engendre des souffrances ou un malaise, c'est déjà grave. Le climat de travail est un élément très important pour la performance d'un groupe et pour la qualité des prestations à délivrer. Ce n'était pas son intention de dire que ce n'est pas grave et ne sait plus dans quel contexte il a pu le dire. Au moment où on a une situation RH insatisfaisante, rien ne peut être considéré comme pas grave. Demander à des gens qui sont en bagarre depuis des mois, avec une cristallisation du conflit alimenté par beaucoup d'autres éléments, il faut un sacré courage pour se lancer dans ce programme de type thérapie sociale. C'est vrai que cela ne va pas être facile, ni gagné d'avance. Concernant la question d'un Conseiller au sujet de la mutation, la Municipalité suit les recommandations du rapport d'enquête et de l'enquêteur. S'ils ne les suivent pas et qu'ils décident d'une autre sanction, il y aura inévitablement un recours qui va aller au Tribunal qui, dans x mois, va probablement dire qu'ils n'ont pas le droit de prendre cette décision. C'est malheureusement la situation. Quant à la thérapie sociale, il faut que tout

le monde ait la volonté de l'entamer et que ce soit mené à satisfaction. Si la Municipalité devait constater que, malgré tous les efforts qui sont faits, ils sont dans une forme d'échec, dans ce cas, ils devront prendre d'autres décisions qui ne sont pas directement en lien avec les conclusions de l'enquêteur mais qui sont de la responsabilité de la Municipalité pour éviter un blocage de l'administration. Ils vont toutefois d'abord laisser une chance à la thérapie sociale en partant de l'idée qu'ils ont déjà essayé des mesures de désescalade et qu'ils ont déjà débuté la démarche. Il espère qu'ils vont y arriver ce qui serait une belle victoire.

M. Yves GAUTHIER-JAQUES souhaite comprendre le nombre d'acteurs qui sont engagés dans les mesures de soutien dans les services de médiation, thérapie sociale. Il a entendu parler de Takt, de Movis, de l'IDHEAP et il se perd un peu. Il serait ravi d'avoir, peut-être pour la séance du Conseil communal ordinaire, un survol de tous ces différents acteurs engagés et d'avoir une évaluation budgétaire des dépenses prévues, aussi bien par rapport au sujet de ce soir ou déjà en cours.

M. le Municipal Alexandre DÉMÉTRIADES précise que passablement des réponses se trouveront dans le PV. Des éléments ont été donnés, soit sur les coûts par M. Uldry, soit dans la présentation des démarches. Il ne sait pas quand le PV sera prêt, mais s'il est mécontent et veut encore des précisions, ils les donneront plus tard, cela pourra faire l'objet d'une autre communication.

Mme Chiara MONTECCHIO revient sur les propos mentionnés d'éléments externes qui ont empiré la situation. Elle demande quelles mesures ont été prises concernant ces éléments externes afin de pouvoir commencer sereinement cette démarche de reconstruction ou si ces éléments externes font partie du périmètre de la thérapie sociale.

M. le Municipal Alexandre DÉMÉTRIADES répond en précisant que, lorsque l'on parle d'éléments externes qui peuvent perturber l'enquête soit l'ambiance, et surtout les démarches de médiation et de thérapie sociales, ce sont tous ces éléments ce qui se passent dans le public. Il ne va pas dire que le Conseil ne doit pas poser des questions, que la presse ne doit pas parler de cette affaire, pas dire non plus qu'un syndicat ne doit pas parler de cela. La seule chose qu'il peut dire, est que, cela complique ces démarches. Bien évidemment, pour les personnes concernées la question de la médiatisation de l'affaire va être thématifiée, mais ils ne peuvent pas, dans le cadre de thérapie sociale, avoir une influence sur les facteurs externes qui perturbent ces enjeux. La Municipalité évite absolument de parler des gens, car s'ils deviennent reconnaissables, il est clair que cela perturbe énormément le processus.

Mme Ilithya GENNAI s'excuse de revenir sur la question, mais elle a été élue avec les voix des féministes et elle se permet de reformuler un peu sa question. Elle entend bien que le juge a constaté qu'il ne s'agissait pas de sexisme, en revanche, une municipalité, une administration de commune, une ville, n'est pas exempte de sexisme systémique. La preuve en est, les plaignantes sont majoritairement des femmes, ne devrait-on pas penser qu'à l'heure actuelle de se prononcer plus clairement et d'agir à ce niveau. Elle tient aussi à souligner les caractères potentiellement biaisés suivant la personne qui est mandatée pour enquêter.

Mme la Municipale Elise BUCKLE va répondre à plusieurs questions. Elle pense que M. Yves GAUTHIER-JAQUES doit être un peu impressionné par tous ces mandats externes. Si l'on a un climat sain au travail, un climat de bienveillance qui est inclusif, il n'y a pas besoin de faire appel à tous ces mandataires externes. C'est la première chose qu'il faut voir, quelle est la racine du mal et comment on peut avoir un climat plus sain et ne pas avoir besoin de tous ces mandataires externes. La deuxième chose qui fait écho dans tout ce qu'elle a entendu, effectivement, ils travaillent sous une directive de prévention du harcèlement et de protection du bien-être. Dans beaucoup d'organisations et dans beaucoup de villes, on parle d'essayer de viser 100% de bien-être, 0% harcèlement. La question de Mme Damtsas était très judicieuse. N'est-on pas en train d'avoir un risque de renforcement négatif en tolérance de certains comportements. Ce qu'ils aimeraient c'est un renforcement positif, c'est parler d'avoir une culture organisationnelle qui passe d'un problème systémique où la culture de la critique est prévalente, à un système de culture positive où on valorise tous les profils et la diversité de tous les profils. Et cela c'est un changement organisationnel qui va prendre beaucoup de temps, qui ne va pas se faire du jour au lendemain. Il y a besoin d'une prise de conscience de tous, de la Municipalité et aussi de l'administration, sur ce besoin de changement, de passer de cette

culture de la critique systématique à une culture plus positive et une culture de l'inclusion. La dernière chose est que la Municipalité doit être exemplaire sur ce sujet. C'est à travers eux que ce changement va se faire, donc on comprendra bien que, vu les événements de décembre, cela ne va pas être facile. Elle pense que c'est absolument essentiel que la Municipalité soit exemplaire, c'est elle qui donne l'exemple pour toute l'administration.

M. Philippe GLASSON pense que la réponse qui a été faite à celle qui a soulevé le problème de sexisme, semble vraiment biaisée. On dit qu'un juge a décidé que ce n'était pas du sexisme, alors que tous les plaignants sont des femmes. Un juge homme a dit que ce n'est pas du sexisme. Il trouve la réponse un peu courte et succincte pour arriver à une conclusion aussi définitive.

Mme la Municipale Roxane FARAUT souhaite qu'ils puissent montrer d'autres extraits du rapport à la commission de gestion. Comme cela a été dit, énormément de personnes ont été entendues, des femmes et des hommes. Il y a aussi passablement de femmes, n'ont pas montré de problématique, mais plutôt un entrain à travailler avec des cadres de l'administration. Sans vouloir parler d'autres affaires, elle pense que la Municipalité a dans d'autres dossiers, clairement montré qu'elle n'acceptait pas ce type de comportement, harcèlement sexuel, sexisme.... Mme la Municipale n'est pas en capacité de plus développer devant cette assemblée, mais les échanges qu'ils pourront avoir avec la COGES vont être extrêmement intéressants. Il y a des féministes à droite comme à gauche.

Pour la thérapie sociale, le tour du sujet a été fait. Mme la Présidente passe à l'autre sujet dans le point 2 des mesures, c'est-à-dire les aspects d'organisation. Elle propose de reprendre la même démarche qu'auparavant.

M. Jacky COLOMB ne sait pas très bien quel chapitre sa question concerne, ni le Bureau apparemment, il s'agit de la question 18 dans le chapitre mesures, et qui n'a pas été répondu. Suite au dépôt du préavis 32 concernant l'informatique, le Parti indépendant nyonnais s'étonne des solutions préconisées par la Municipalité. En effet, au printemps 2021, la Municipalité a supprimé le service informatique pour le rattacher au SAG dans une période sensible dominée par les cyber-attaques contre les villes et les sociétés, au moment où les besoins accrus pour les accès à distance du personnel, télétravail par exemple, et avec la demande croissante de prestations au guichet virtuel, le PIN s'étonne du transfert de la responsable du service informatique et de la suppression du dit service. Comment se justifie la mise à l'écart d'une personne compétente et le démantèlement d'un service essentiel à la bonne marche de l'administration communale. De plus, le PIN s'interroge sur un éventuel lien, avec ce qui s'est passé dans l'administration depuis 2016 et le rapport Impact. S'il comprend bien, il y a tout de même une question organisationnelle.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT reprécise quelques points. Cela fait quelques années que la Municipalité envisageait de diminuer le nombre de services et d'offices pour gagner en fluidité dans l'organisation de l'administration et en transversalité. L'informatique était, à l'origine, un office sous le service des finances, ensuite c'est devenu un service, mais un service avec très peu de collaborateurs et un budget relativement modeste, qui ne correspondait pas vraiment à la définition d'un service. Puis, pour que cela devienne un service, ils lui ont adjoint le contrôle des habitants, puis le service d'information du territoire. Avec le contrôle des habitants, il y avait certains soucis organisationnels et la Municipalité a décidé de transférer le contrôle des habitants au Service de l'administration générale, car il y avait beaucoup de synergies possibles entre les deux entités. A partir de ce moment-là, il était aussi question que le service de l'information du territoire aille au service du territoire. Dans ce cas-là, cela ne se justifiait plus d'avoir un service et l'informatique allait redevenir un office. Le fait que ce soit service ou office n'est pas un critère d'importance des prestations qui sont délivrées par l'entité en question. En l'occurrence, il y a un nouveau préavis qui est déposé et qui montre toute l'importance que la Municipalité attache à l'informatique, à la sécurité informatique, aux moyens qu'ils doivent donner à cet office des solutions informatiques tel qu'il s'appelle maintenant. Il n'y a aucun jugement de valeur par rapport à cela, il s'agit simplement d'une question d'organisation. Ils ont imaginé qu'il y a beaucoup plus de synergies entre le service du territoire et le service de l'information du territoire et entre le contrôle des habitants et le service de l'administration générale. A partir du moment où cela devient un office, il y a suppression du poste de chef de service, qui a été provisoirement rattaché à l'unité des projets informatiques.

Il n'y a strictement aucun lien avec le rapport Impact.

M. Alexander FEDEREAU repose la question numéro 17. Il demande s'il ne faudrait pas informer le Conseil communal lors de départ pour arrêt maladie ou de suppression de Chef de service et/ou autre cadre supérieur.

Mme la Municipale Roxane FARAUT répond que la question des départs des Chefs de service ainsi que les arrivées de leurs successeurs sont systématiquement communiquées au Conseil communal, à la presse et au personnel de l'administration. Cette pratique sera bien évidemment conservée dans l'avenir. Ils imaginent que le terme de suspension fait référence au départ non volontaire de Chefs de service. Comme expliqué précédemment, la Municipalité, comme la très grande majorité des communes, a généralement recours aux départs conventionnés comme déjà évoqué ce soir. Ces conventions incluent généralement une clause de confidentialité sur les raisons ayant conduit au départ, par respect pour l'honneur et la suite de la carrière du chef de service ou du collaborateur concerné. Raison pour laquelle ils ne peuvent pas communiquer à ce sujet. Enfin, concernant les arrêts maladie longue durée, la Municipalité évalue au cas par cas en sollicitant l'avis de l'intéressé, si oui ou non elle peut communiquer notamment à l'interne. Comme pour tout aspect relevant de la santé d'un individu, la question du secret médical est bien évidemment toujours primordiale.

Mme la Municipale Stéphanie SCHMUTZ répond à Mme GENNAI concernant le sexisme. Cela a été dit par sa collègue Mme Faraut, il n'y a pas que des femmes qui ont été se plaindre du Secrétaire municipal et il y a eu d'autres cas, d'autres circonstances. Le juge Muller a été proposé par Me Wyler et, dans les décisions qu'ils ont dû prendre l'été dernier, le fait que l'ancien juge Muller soit un homme ou une femme ne leur a même pas effleuré l'esprit. Maintenant de dire que la Municipalité est sexiste et ne s'occupe pas de ces problématiques, ce n'est pas justifié. Ils ont veillé ces dernières années à nommer des cheffes de service femmes, et, comme l'a dit sa collègue, dans d'autres affaires, des problèmes de sexisme ont été mis à jour et traités comme tels. Ce sont des questions qui les préoccupent tous, des femmes de gauche ou de droite et elle dirait même aussi, des hommes de gauche et de droite.

M. John SANTANTONIOU se réfère aux questions 20, 21 et 22. On a parlé beaucoup d'un malaise énorme, mais ces questions sont liées avec l'organisation car si l'organisation n'est pas en place, il y a des malaises. Il demande si le rôle et les responsabilités de tout le monde, chef de service, collaborateurs de tous les dicastères, sont clairs, acceptés et pratiqués. Il demande ensuite si les canaux de communication, les procédures de communication sont claires, acceptées et pratiquées pour qu'il y ait une fluidité et une clarté organisationnelle. Il a cru comprendre que notre commune a grandi dans les derniers six à sept ans et que l'administration doit évoluer, qu'il y a un rattrapage à faire. Il demande quand la Municipalité pense que cela sera mis en place et que la question organisationnelle va être couplée avec les autres mesures qu'elle va prendre.

Mme la Municipale Stéphanie SCHMUTZ répond sur les démarches ré-organisationnelles qui vont être mises en place. L'étape numéro 1, ce sont les médiations de thérapie sociale, c'était le plus urgent. Une offre a été demandée à l'IDHEAP pour les accompagner sur la réorganisation structurelle. Cela va prendre du temps, ce ne sont pas les premières réorganisations ou premières questions qu'ils se posent sur une organisation dans un service ou un autre. Entre le moment où ils font des constats, qu'ils travaillent avec les personnes qui travaillent dans ce service, la mise en place de nouvelles procédures ou de nouvelle organisation, cela prend du temps. Premièrement, il faut que les gens reviennent au travail. Deuxièmement, il faut qu'ils puissent travailler avec ces personnes-là. Cela prendra du temps mais ils tiendront le Conseil informé de ces réorganisations entre autres par le rapport de gestion. La COGES est aussi à-même de venir poser des questions sur ces réorganisations et elle pense que la Municipalité pourra aussi, en temps voulu, informer sur ces réorganisations. Elle profite aussi de parler de la question 22. Il était demandé si les collaborateurs de l'administration servent les citoyens de manière efficace. Mme la Municipale tient à dire qu'en cette période de COVID que l'on vient de vivre, qui a été difficile, où les gens étaient en télétravail, où des services de l'administration ont dû s'organiser différemment pour offrir leurs prestations, toutes les prestations ont été délivrées par la Ville. Toutes les prestations ont été délivrées avec beaucoup de diligence et de professionnalisme. Ils reçoivent rarement des plaintes concernant les prestations qui sont délivrées par la ville. Au contraire, ils reçoivent

plutôt des remerciements. Elle croit que l'on peut dire que, malgré la crise qu'ils vivent actuellement, malgré le COVID, malgré tout ce que l'on peut mettre autour, toutes les prestations ont pu être maintenues avec un taux d'exigence élevé et elle en remercie tous les collaborateurs de tous les services.

Mme la Municipale Roxane FARAUT complète pour les questions 20 et 21. Si les rôles et les responsabilités sont bien définis, compris, acceptés par tous les services, elle peut dire que des cinq à six dernières années, de gros progrès ont été faits en la matière. Notamment, grâce à une refonte de ces questions de gouvernance liées au territoire. Dès le début de la législature 2016-2021, la Municipalité a entamé une analyse des questions liées à la gouvernance entre les services s'occupant du territoire, le SDT, le SDI, le SDE. En effet, le fait du « qui fait quoi », à l'époque, n'était pas assez précis. De grosses tensions étaient légion entre ces services. Suite à cette analyse, après de longs mois de travail et d'échanges, la Municipalité, lors de la précédente législature, a redéfini précisément les missions de chacun et mis sur pied le GIDT qui est un groupe réunissant l'ensemble des Chefs de services, traitant principalement des questions et projets liés au territoire, qui était le nœud dur au sein de l'administration. De plus de nombreux échanges entre la Cheffe de service ad intérim, le Chef de service du SDI, ont permis de préciser de manière opérationnelle, la gestion des projets partagés. A ce jour, sur les questions de territoire, les services collaborent véritablement de manière efficiente à la co-construction des projets. Ils ont des procédures, des canaux de communication, des décisions qui doivent être transmises et la Municipalité met tout en œuvre pour que ces décisions soient respectées. Cela permet de revenir sur le rôle du Secrétaire municipal, qui, le mardi en séance des Chefs de service, transmet les directives de la Municipalité. Comme évoqué plus tôt, il faut faire la différence entre le message et le messenger. Un énorme travail a été fait ces cinq à six dernières années sur ces questions. La Municipalité est extrêmement attentive à faire en sorte que les directives et les protocoles soient respectés. Toutefois, des rappels à l'ordre sont parfois nécessaires.

Mme Béatrice ENGGIST demande comment cela se fait que les différents Municipaux successifs, ainsi que la Municipalité actuelle, ont pu accepter que les services soi-disant dysfonctionnant comme le service juridique, l'informatique et maintenant les RH, soient concentrés sous la responsabilité du Syndic et du Secrétaire municipal, malgré les plaintes qui visaient ce dernier (*question 19*).

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT ne voit pas de quoi elle parle par rapport à l'office juridique. Ils ont une juriste, extrêmement compétente, qui fait parfaitement bien son travail. Il se trouve que cela fait plus de dix ans que l'office juridique ou les affaires juridiques sont sous sa responsabilité. Il est vrai qu'ils se sont séparés de la précédente juriste, mais il n'a pas le droit d'expliquer pourquoi. Concernant le service informatique, il a déjà répondu. En fait, pour les critiques dont elle fait état, ils ont relevé qu'il y avait parfois des discussions avec les Chefs de services, des discussions animées, mais pas dans d'autres circonstances. Il n'y avait aucune raison que ce soit un obstacle, d'autant plus que les décisions étaient prises par l'ancienne Municipalité concernant le service informatique, pour les raisons qu'il vient d'expliquer, par rapport à un certain nombre de synergies qui étaient possibles. Ils réorganisent l'administration selon les organigrammes et non pas selon les personnes, que ce soit des élus ou des Chefs de service, qui sont en place de manière relativement provisoire. Il n'est pas sûr d'avoir totalement répondu à la question, mais il n'est pas sûr non plus de l'avoir bien comprise.

Mme la Municipale Elise BUCKLE va essayer de répondre à cette question et d'autres qui ont précédé. Concernant le Service RH, il est sous sa responsabilité. L'équipe RH est une équipe unie, solidaire et qui fonctionne bien. Il est vrai qu'au sein du SAG, il y a eu beaucoup d'arrêts maladie, mais elle croit que la situation est en train de s'arranger, heureusement. Pour les autres services, il est vrai que la Cheffe de l'informatique, une femme, a été mise à l'écart. Elle n'en connaît pas les raisons, elle n'était pas là quand cela s'est passé. Mme la Municipale précise que cette personne n'a pas été entendue par l'enquêteur. Concernant les questions d'égalité homme-femme, il y a plusieurs volets. Il y a bien sûr le respect des femmes sur leur lieu de travail, l'égalité salariale, au moins sur ce volet-là, ils sont plutôt bons et le soutien des femmes quand elles sont dans un rôle de leadership. Il faut analyser si on les laisse faire leur travail quand elles sont Cheffes de service, comme la question se pose aussi en politique. Ce sont plusieurs volets sur lesquels ils doivent travailler dans les prochains mois, dans les prochaines années. C'est un chantier qui a visiblement toujours besoin de travail. Concernant

l'organisation, tout ce qui est changement organisationnel, les organisations fonctionnent parce qu'il y a des êtres humains qui les font vivre. Ce qui est vraiment important maintenant, c'est que la Ville de Nyon, son énergie, le cœur de la Ville de Nyon, ce qui fait battre le cœur de la Ville de Nyon, ce sont ses employés. C'est pour cela qu'elle pense que l'on doit absolument remettre l'humain au cœur de leur réflexion pour que l'administration fonctionne mieux.

M. Yves GAUTHIER-JAQUES, en guise de boutade, pense qu'il serait intéressant d'avoir aussi une séance de thérapie pour la Municipalité. Il demande comment la Municipalité compte réorganiser les services qui dysfonctionnent. Il demande également s'il y a d'autres conflits qui existent au sein des autres services. A entendre ce qui a été dit ce soir, c'est à peu près à demi-mots que l'on entend qu'il y a peut-être des problèmes ailleurs. On a entendu plusieurs fois M. le Syndic inviter la Commission de gestion à recevoir un certain nombre d'informations. Il invite cette commission à présenter un rapport intermédiaire qui pourrait traiter uniquement de cet aspect-là. Il ose espérer que la Présidente, en charge de cette commission, viendra rapidement devant le Conseil en fonction des agendas de M. le Syndic et des membres de cette commission (*questions 15 et 25*).

Mme la Municipale Stéphanie SCHMUTZ répond à la question de la réorganisation des services qui dysfonctionnent. Elle l'a dit auparavant, ce ne sont pas des services qui dysfonctionnent mais qui sont affectés par la crise actuelle et dans lesquels il peut y avoir un certain nombre de dysfonctionnements. Les services ont toujours tous délivré leurs prestations, que ce soit il y a deux mois ou il y a deux ans. On ne peut pas dire que les services, en entier, dysfonctionnent. Elle répète aussi que cette question fait l'objet d'un mandat auprès de l'IDHEAP, concernant l'analyse structurelle menée, le cahier des charges du Secrétaire municipal et le fonctionnement du Service RH. Pour rappel, deux objets du mandat sont en lien avec cette question, l'analyse du rôle du cahier des charges, la structure du poste de secrétaire municipal et Chef de service, ainsi que son articulation avec le poste de Secrétaire municipal adjoint et ceux de suppléant adjoint au Chef de service. Un deuxième volet concerne l'analyse du fonctionnement et du périmètre de compétence du Service des ressources humaines, notamment en matière de traitement des affaires spéciales, mené jusqu'à présent par le Syndic et les affaires juridiques. Enfin, un peu moins en rapport, il y a l'élaboration d'un guide de fonctionnement, autrement dit une directive des bonnes pratiques à mettre en œuvre entre les Chefs de service et leur Municipal ainsi qu'entre le Secrétaire municipal et les Chefs de service eux-mêmes.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT sur la question d'autres conflits dans d'autres services, répond que fort heureusement, il peut informer le Conseil qu'il n'y a aucune autre enquête administrative en cours dans d'autres services. Cela ne veut pas dire qu'il ne peut pas y avoir occasionnellement des tensions ou des conflits, mais à ce jour, la Municipalité ne conduit ou n'a diligenté aucune autre enquête administrative suite à des conflits dans d'autres services.

Mme la Municipale Stéphanie SCHMUTZ ajoute que ses services ont de nombreux collaborateurs et de collaboratrices. Les problématiques RH prennent beaucoup de temps aux Chefs de service. Il y a régulièrement des conflits, mais des petits conflits, qui sont réglés sans qu'il n'y ait besoin de diligenter une enquête administrative, qui se règlent souvent à l'interne du service et puis parfois qui sortent du service en étant accompagnés par le service RH qui aide les services à résoudre ces conflits. C'est courant avec 580 collaborateurs, par contre, que cela prenne de telles proportions comme dans ce cas, avec des fuites, avec des articles dans les journaux, heureusement c'est très rare.

M. Yves GAUTHIER-JAQUES se permet de rebondir sur ce qui vient d'être dit par Mme la Municipale Stéphanie SCHMUTZ. Il s'interroge par rapport à tous ces crédits supplémentaires compensés que l'on a eu ces derniers mois et années, cela sous-entend qu'il n'y a jamais eu de problèmes dans d'autres services, et que ces absences longue durée étaient en fin de compte à mettre sous le signe de cas isolés, mais qui ne concernent absolument pas un dysfonctionnement ou à un problème lié à d'autres services qui auraient un souci. Il demande si c'est bien le cas.

Mme la Municipale Stéphanie SCHMUTZ répond que ce n'est pas ce qu'elle a dit. La question était de savoir si, actuellement, il y avait d'autres soucis dans l'administration. Elle a répondu qu'il était régulier de rencontrer des soucis RH, souvent de moindre importance, dans les services. Ils sont souvent réglés par les Chefs de service ou par la hiérarchie de ces personnes.

Au cours de ces dernières années, il y a eu bien évidemment eu des enquêtes, menées mais celles-ci n'ont jamais été portées à la connaissance, ou quasiment jamais. Peut-être la COGES avait eu vent d'un ou deux départs. Sinon ils ne font pas de la publicité sur ces affaires par respect des collaborateurs.

M. Jacky COLOMB revient sur la question 18. La réponse de M. le Syndic le laisse un peu perplexe. Il parle d'un service qui normalement, à ses yeux, devrait s'étoffer parce que les problèmes ont plus d'acuité. Il y a toujours plus de demandes et en fait, on réduit la taille et probablement la capacité de ce service, qui est, il le rappelle un service technique. Il a besoin de capacité de personnes pour travailler sur les aspects techniques, et dans le même temps, on s'aperçoit dans le préavis que l'on va outsourcer une partie du travail qui pourrait être fait par l'informatique. Il se demande comment on va pouvoir garder la compétence totale de ce service et accessoirement le Canton ne serait-il pas capable d'aider la Commune aussi dans ce domaine. Il y a des protocoles et toutes sortes de choses mises en place par le Canton qui pourraient être simplement transposées dans la Commune.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT ne pense pas faire tout l'historique des tâches du service informatique. Il répète juste que ce soit un service ou un office, n'est pas un critère d'importance qu'accorde la Municipalité, mais que c'est lié à la taille ou au budget. Il y avait, il y a quelques années, un office de la mobilité alors que c'était considéré par la Municipalité comme une priorité absolue de sa politique. Et maintenant la mobilité a été intégrée dans deux services, un pour la planification et un pour la mise en œuvre de toutes les mesures. Il ne faut pas voir là-dedans un jugement d'estime ou de valeur. Le service informatique n'a pas du tout été désintégré ou diminué, au contraire, le prochain préavis qu'ils déposent, demande un EPT de plus. Il y a des prestations qu'il est préférable d'outsourcer ou de mettre des mandats car il y a des exigences ou des connaissances techniques suffisamment pointues. Pour le Canton, il répondra à la commission. Le Canton peut faire un petit peu pour nous, mais aide-toi et le ciel t'aidera. En l'occurrence ils ont posé la question afin de savoir ce que le Canton peut faire par rapport à notre sécurité informatique, Il y a des prestations qui sont déjà fournies et que l'on a déjà, pour le reste il n'y en a pas grand-chose

M. Eric BIELER revient sur la question 24, comment la Municipalité compte-t-elle regagner la confiance de ses citoyens ?

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT répond qu'il faudrait peut-être faire un sondage ou une enquête de satisfaction du citoyen. Bien sûr, ce n'est pas un beau spectacle qu'ils donnent, ils ne sont pas fiers, pour l'image de la Ville c'est un « désastre », ce n'est pas bon. Mais il n'a pas le sentiment que la confiance du citoyen soit ébranlée, puisque comme cela a été dit plusieurs fois, les prestations sont délivrées, tous les services fonctionnent. Ils n'ont aucun service qui est fermé, aucune prestation qui n'est pas fournie à la population. Certes, maintenant ils sont dans l'œil du cyclone avec beaucoup d'émotion, une médiatisation très forte. Il pense qu'il faut faire un appel au calme, laisser les procédures qui sont malheureusement longues, aller à leur terme. Il faut admettre qu'il y a des processus qui vont aussi demander de la patience pour retourner comme avant, il y a de la convalescence après une crise comme cela. Ils vont essayer de faire tout ce qu'ils peuvent et la confiance à la fois des employé.e.s de l'administration, des membres du Conseil et de la population, reviendra quand on pourra considérer que cette crise est terminée et qu'elle a été résolue. Il faudra probablement encore quelques mois. Il n'y a pas de solution immédiate qui permettrait demain matin de tout résoudre. Ce qui est sûr, c'est que la Municipalité s'engage à faire un certain nombre de démarches. Cette crise est grave, cette crise est lourde, elle est pénible, elle est difficile, mais ils considèrent que c'est aussi une opportunité, il y a des choses à apprendre de cela. Et s'ils n'apprenaient rien, alors là ils perdraient la confiance. Il faut qu'ils apprennent de cette crise, qu'ils acceptent une remise en question, qu'ils acceptent qu'il y ait eu des erreurs et puis qu'ils essaient, avec l'aide de mandataires qu'ils ont déjà identifié, de faire une analyse à la fois structurelle et personnelle, pour permettre d'améliorer les choses. Et s'ils y arrivent, cela veut dire que dans quelques mois, ils auront dépassé la crise et qu'ils auront apporté des améliorations et, il l'espère, mis en place des systèmes de détection ou d'alerte, qui permettent d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

Mme Chiara MONTECCHIO reformule sa question précédente qui n'était peut-être pas très claire concernant la gouvernance. Après la boutade de son collègue Yves Gauthier-Jaques,

elle demande si tous les Municipaux présents, peuvent s'engager ce soir, pour soutenir cette démarche de reconstruction, afin que cela se passe dans un climat serein pour se donner toutes les chances de réussir avec, pour but, de mettre les collaborateurs au centre. De plus au niveau de la gouvernance, elle a entendu qu'il y a des bonnes pratiques à mettre en place pour les Chefs de service, le Secrétaire municipal et elle demande s'il y en a aussi pour la Municipalité. Des bonnes pratiques de la Municipalité qu'ils pourraient écrire et qui seraient publiques, partagées et connues par les employés.

Mme la Municipale Stéphanie SCHMUTZ souligne que les bonnes pratiques, il en existe, entre Chefs de service et Municipaux/Municipales, c'est important. Il y a eu parfois dans le passé des mauvaises pratiques, ou des mauvaises communications, entre les uns et les autres, ou des défenses de son/sa Chef.fe de service, parfois avec trop de véhémence par rapport à des problématiques. Il y a un lien assez fort entre un Chef de service et son/sa Municipal.e. C'est quelque chose qui a été mis en évidence à plusieurs reprises, notamment par le Syndic et il y a des choses à revoir. Au sein de la Municipalité, il y a une bonne pratique, c'est la collégialité. La collégialité c'est de prendre des décisions au sein d'une Municipalité, à une majorité, et puis de s'y tenir. En principe la Municipalité défend cette position majoritaire. C'est parfois difficile, elle peut même dire très souvent difficile, parce qu'ils aimeraient des fois dire le contraire. Quand ils ont des engagements envers leur parti, défendre une position qui n'est pas tout à fait celle qu'ils auraient souhaité, peut être compliqué. L'autre bonne pratique, qu'elle croit connue de tout le monde, c'est que les débats de la Municipalité sont confidentiels et ce qui est dit dans ces débats, ne peut pas sortir du cadre de la Municipalité, sauf si une décision a été prise en tant que telle. Alors pour savoir s'il faut faire une thérapie sociale au sein de la Municipalité, ils ont diligenté Me Perroud pour tenter une médiation. Ils sont arrivés à la conclusion que cela ne s'y prêtait pas pour l'instant. Ils vont devoir réfléchir, eux aussi, à ce qu'ils vont devoir mettre en place, pour que la Municipalité puisse retrouver un climat serein, puisse travailler sereinement. Comme l'administration, ils ont continué à délivrer leurs prestations, les préavis sont régulièrement déposés, les notes sont régulièrement déposées, mais c'est vrai qu'on peut le ressentir ça ou là, il y a des améliorations à apporter.

La parole n'est plus demandée. Mme la Présidente clôt le chapitre mesures organisationnelles, mesures à prendre.

Le chapitre suivant, communication, est abordé.

Mme Monique CHEVALLAY-PIGUET revient sur la question 28 à laquelle il a été partiellement répondu. Il lui semble important de souligner que dans une telle crise, la communication générale interne, au sein du personnel, est primordiale. Elle demande comment elle a été faite, par qui et si la Municipalité a trouvé ou jugé qu'il y avait des lacunes. Si oui, elle demande comment ils comptent s'y prendre pour remédier à cela et s'ils ont pris des dispositions pour l'améliorer ou l'anticiper.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT répond que dans une situation de ce type, il est toujours difficile d'avoir une communication parfaite sans qu'il puisse y avoir eu des erreurs. D'abord il y avait plusieurs éléments. Habituellement, quand il y a une communication interne, sauf si ce sont des questions organisationnelles, logistiques où le service RH peut communiquer directement, voire dans certains cas, un service ou un autre. De manière générale, s'il y a une communication qui est faite à l'ensemble du personnel, la Municipalité en est informée. Dans cette affaire, il y a eu une communication directement et uniquement aux personnes qui étaient directement concernées par l'enquête puisqu'ils devaient les informer qu'elles étaient déliées du secret de fonction, c'était une exigence de l'enquêteur. Ils leur ont envoyé un texte relativement formel pour les informer qu'elles risquaient d'être entendues donc invitées ou convoquées par un enquêteur et qu'elles devaient y participer. Ces personnes étaient déliées du secret de fonction. Il y a eu d'autres éléments qu'ils ont essayé de communiquer, c'est à la fin qu'ils pourront peut-être faire un bilan. Il est toujours un peu difficile de trouver le bon équilibre entre les différents aspects car il a communiqué en disant voilà, il existe des tensions, il y a des problèmes, on est en train d'essayer de les résoudre et certaines personnes employées de la Ville ont dit qu'elles ne se reconnaissaient pas là-dedans, qu'elles ne vivent pas la même chose que ce qui est écrit. Il peut y avoir des sensibilités assez différentes. La communication interne est un élément extrêmement important. De manière générale, elle est proposée par le Service RH et mise en forme par l'équipe de communication avant d'être envoyée à l'ensemble du

personnel de la Ville de Nyon. Dans la situation actuelle, c'est extrêmement difficile de communiquer de manière équilibrée, parce qu'il y a tellement d'éléments, tellement d'émotions, que chaque mot va avoir son importance. Quand il y a des attaques comme celles qui sont arrivées ces derniers jours, cela crée une forme d'état de choc et d'incompréhension et c'est extrêmement difficile de pouvoir communiquer à l'ensemble du personnel. Il ne pense pas qu'il y ait une seule entreprise qui soit parfaite dans le domaine de la communication interne. Mais dans le cas précis, il y a certainement des choses qu'ils peuvent améliorer de manière générale et la communication interne dans une période de crise comme cela, est vraiment très délicate.

Mme Béatrice ENGGIST demande comment le journal Le Temps a pu avoir accès à des chiffres précis concernant le prix du mandat pour l'audit, CHF 150'000.-, l'analyse du service informatique CHF 50'000.- et divers frais d'avocat et d'études pour le montant de CHF 96'000.- alors que le Conseil communal n'en avait aucune connaissance. Elle demande si c'est à la suite d'une fuite. Si tel est le cas, elle demande s'ils savent d'où proviendrait cette fuite et sinon s'il y aura une enquête (*question 30*).

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT a déjà partiellement répondu. Cela fait partie du travail, du job, de l'ADN des journalistes d'essayer d'avoir le maximum d'informations. Et s'ils ne les obtiennent pas au premier téléphone, ils essaient au deuxième ou au troisième pour essayer d'avoir des informations. Ou alors, et cela arrive fréquemment, des gens qui vont trouver des rédactions, des journalistes, en leur donnant des éléments qui sont dignes d'intérêt. Ils ne vont sûrement pas faire une procédure contre Le Temps ou contre n'importe quelle rédaction. Cela fait partie de leur travail d'information. Ils l'ont déjà expliqué, il y a une procédure judiciaire en cours, car il serait intéressant pour eux de le savoir. Toutefois, il précise que les journalistes protègent leurs sources et ils ont bien raison, sinon c'est la fin. Il y a une protection des sources pour les journalistes qui est à respecter. Par contre, il serait intéressant de savoir, effectivement, comment certains chiffres ont été donnés, d'autant plus que certains étaient assez proches de la réalité et d'autres faux. Ils seraient passablement intéressés d'avoir une idée et ce n'est pas impossible qu'ils sachent bientôt.

M. Michael SAUERLAENDER revient sur la question 29, comment on peut avoir un document aussi sensible qu'on ne puisse pas le prêter ou le donner, même caviardé, au Conseil, on le préserve sous toute sa protection et il ne finit quand même par être partagé avec des tiers. Aujourd'hui en 2022, il a de la peine à comprendre comment informatiquement quand on arrive à protéger des documents, on arrive à ce genre de résultat. Il n'a pas entendu la réponse sous quel format cela a été distribué aux personnes privilégiées qui ont reçu ce rapport et comment on peut matériellement expliquer sa divulgation à des tiers.

Mme la Municipale Roxane FARAUT LINARES réitère volontiers la réponse qui a déjà été donnée ce soir. Le rapport de Me Muller est un rapport sous format papier. Il y a un exemplaire qui a été mis à disposition de la Municipalité dans un cadre bien précis au Service de l'administration générale. Il fallait prendre rendez-vous pour consulter le rapport. Donc personne ne l'a emporté avec lui à la maison. Concernant les fuites, ce n'est pas à la Municipalité de répondre, pas qu'ils n'en aient pas envie, mais ils n'ont pas de réponse.

M. Pierre PATELLI précise que du fait que les Conseillers sont des conseillers de milice, vu l'heure tardive et malgré la qualité des questions et des réponses, il demande si la séance peut être ajournée, car bientôt la moitié des Conseillers sont partis.

Mme la Présidente répond que a priori, la séance ira au bout de l'ordre du jour et dans celui-ci il y a encore des points. Dans ce cas-là il faudra passer à demain dans quelques secondes et l'appel sera refait. Vu l'importance donnée à la séance, vu la présence des Conseillères et Conseillers, de la presse et du public, il serait tout à fait dommage de ne pas aller au bout de l'ordre du jour. Peut-être qu'il y aura une pause à un moment, mais il faut en tout cas aller de l'avant. Elle compte bien aller au bout de l'ordre du jour puisque la séance a lieu sur le sujet.

La parole n'est plus demandée sur la communication. Mme la Présidente clôt le chapitre et passe au point suivant, celui concernant les coûts. Avant cela, elle demande de refaire l'appel. Pour valablement délibérer, le quorum devra être atteint, c'est-à-dire avoir 50 présents.

Absents à l'appel de minuit :

BORGES Maria Ana, BOURQUI Fabien, BUCHS Patrick, DAVERIO Justine, DONNET Jonas, GENNAI Ilithya, GERBER Joëlle, ISCHI KAPLAN Vanessa, JOB Alix, KORNAROS Christos, NILSSON Hans Rasmus, RAST Frédéric, REXHAJ Ermira, ROCHAT Vadim, SANTANTONIOU Ioannis, WARMENBOL Claire.

Avec 64 présents, le quorum est atteint et les délibérations peuvent continuer.

M. Yves FELIX pense que si on veut poursuivre une séance au-delà de minuit, il faut procéder à un vote, sauf erreur, selon le règlement, article 83.

Effectivement, à la relecture du règlement, cela semble clair, qu'il faut procéder à un vote.

Au vote, la séance peut se poursuivre à une large majorité et 6 non.

Mme la Présidente passe au chapitre des coûts.

M. Philippe GLASSON remarque qu'au début des législatures, il faut voter sur les compétences municipales en terme financiers. On l'a vu M. le Municipal Claude ULDRY a expliqué qu'il n'y a rien de plus facile que de le contourner, que l'on peut répartir les choses et que pour finir ils auraient été extrêmement corrects en faisant en sorte qu'ils dépassent les compétences municipales qui sont de CHF 50'000.- en arrivant à un budget de CHF 300'000.- décidé comme cela par-dessus la jambe. Il demande s'ils ne se moquent pas un peu des décisions qui sont prises par le Conseil dans ces termes, en disant que c'est CHF 50'000.-, mais que l'on peut très bien faire autrement et trouver des solutions pour que les décisions du Conseil dans ces éléments qui sont quand même très importants, soient respectés (*question 38*).

M. le Municipal Claude ULDRY pense que la question au départ était légèrement différente et il n'aurait jamais dit ou osé dire, qu'il n'y a rien de plus facile que de contourner. Il a parlé effectivement de répartir. Il a peut-être oublié de dire le mot magique, d'une manière tout à fait légale. Cela veut dire que l'on peut répartir les 3185, effectivement, pour autant que cela corresponde à un 3185 et à un mandat et à la ligne budgétaire bien entendu. Il n'est pas question de contourner la loi ou de contourner les compétences qui leur sont données en début de législature. Ils ont simplement droit en début de législature à CHF 50'000.- de dépassement qu'ils ne doivent pas annoncer, par ligne de budget. Cela veut dire qu'ils auraient pu imaginer répartir sur tous les dicastères de tous les municipaux, partant du principe, comme l'a dit la presse, et certains Conseillers communaux, qu'ils sont tous responsables de cette crise, mais cela aurait été une manière totalement légale, totalement acceptée par les réviseurs et la Préfecture bien entendu. Il n'a jamais dit qu'ils peuvent contourner la loi.

Mme Alexia SEGUY revient sur les questions 36 et 37 sur le choix des mandataires qui n'a vu que des réponses partielles. Elle se permet de prendre un exemple concret de mandataire avec le choix de SMACX Communication en la personne de M. Mottaz. Premièrement, elle demande quel périmètre exact d'intervention a ce consultant mandaté après les suspicions de fuite et souhaite savoir si les CHF 16'000.- déboursés, correspondent seulement à la rédaction de communiqués de presse. Cela correspond à 80 heures de travail à un taux horaire de CHF 200.- ce qui n'est pas rien. Deuxièmement, elle demande pourquoi avoir choisi un consultant ayant un lien si fort avec le Secrétaire municipal, puisqu'ils cogéraient ensemble SMACX Communication dans le passé. Dans ce cas, elle s'interroge si le choix de mandataire est pertinent sans lien d'intérêt et compatible avec une gestion appropriée de la crise et des coûts qui lui sont associés. Il faut une certaine distance pour négocier un devis avec un prestataire.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT précise que, d'une manière générale, ils font attention à ce qu'il n'y ait pas un conflit d'intérêt. Dans le cas précis, les principaux mandataires sont des avocats, le juge ou des personnes dans le domaine des ressources humaines. Ils n'ont pas pu observer ou imaginer qu'il y ait des conflits d'intérêt. Dans le cas d'une des prestataires des ressources humaines, ils ont clairement défini qu'elle pouvait faire une prestation mais pour l'autre ce n'était pas le cas, afin de ne pas se trouver dans une situation, non pas de conflit d'intérêt, mais d'un risque de manque d'impartialité. Concernant la question 37, c'est sa

collègue Roxane Faraut qui l'a sollicité, en tout cas qui a pensé à lui. Ils ont déjà travaillé avec lui pour le service Travaux & environnement, et il a également travaillé pour le site internet de la Ville au cours de ces cinq-six dernières années, sur des mandats. Il connaissait donc déjà un peu la ville. Toutefois, M. le Syndic lui a fait signer un engagement de confidentialité absolue. Il n'y avait pas un risque de conflit d'intérêt, mais il pouvait y avoir un risque par rapport à une transmission d'information et il s'est engagé à ne divulguer aucune information. Concernant les prestations, il faut savoir que la situation était délicate puisque la communication en lien avec la crise, ne pouvait pas être préparée ou faite par le personnel du SAG, cela les aurait mis dans une situation extrêmement délicate. Donc, il ne s'agissait pas de rédiger les communiqués de presse, mais plutôt de leur donner un certain nombre de conseils sur la manière d'appréhender la communication générale par rapport à la crise. Ils avaient parlé au début d'un mandat beaucoup plus modeste, de l'ordre de CHF 3'000.- lors de la première phase, ce qui n'était pas vraiment un problème. Il se trouve simplement qu'au bout d'un moment, ils ont eu besoin de davantage d'analyses pour savoir comment ils pouvaient être conseillés par rapport à la communication, raison pour laquelle les honoraires ont grimpé. M. le Syndic ne le connaissait absolument pas avant qu'il ne fournisse les premières prestations pour l'administration et il s'était assuré, par le moyen d'un engagement de confidentialité absolue, qu'il n'y ait pas de risque de fuite de ce côté-là.

M. Pierre PATELLI estime que le point sur la partialité n'a pas été répondu, mais ce n'est pas grave, il passe à une autre question puisqu'ils ne répondent jamais aux questions. Il repose la question 33.

Mme la Présidente pense que M. le Syndic Daniel ROSSELLAT et M. le Municipal Claude ULDRY y ont déjà répondu.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT a répondu très clairement tout à l'heure sans que la question n'ait été formulée exactement. Il a précisé que si on faisait un rapide état des lieux de la législature 2016-2021, il y a une douzaine de départs de cadres, dont trois Chefs de service. Les montants qui ont été versés, soit sous forme d'indemnités de départ soumises à toutes les charges sociales ou également d'accompagnement de bilan de compétences et autres mesures pour favoriser un outplacement, sont d'un peu moins de CHF 600'000.-. Il avait aussi précisé que, de manière générale, quand ils versent trois ou six mois de salaire, ce qui est le plus fréquent, mais peut être un peu plus long suivant le nombre d'années de service, il y a souvent une longue absence car la personne n'est pas remplacée. Il n'y a souvent plus le budget pour engager quelqu'un qui lui succède. Comme il l'a expliqué avant, à la fin, cela coûte souvent sûrement moins cher que des enquêtes administratives.

M. Philippe GLASSON rappelle que sa question était extrêmement précise. Il a demandé si la Municipalité lors de la prochaine législature, avait l'intention de nous faire revoter sur des compétences municipales de CHF 50'000.- vu que manifestement cette votation est complètement vide de sens et n'est jamais appliquée.

M. le Municipal Claude ULDRY ne sait pas ce que fera la prochaine Municipalité lors de la prochaine législature, mais il ne pense pas que l'on puisse dire qu'elle est vide de sens. Le règlement du Conseil demande à la Municipalité d'avertir, par écrit, et dès qu'elle en a connaissance, le Conseil communal d'un dépassement de plus de CHF 50'000.- sur une ligne de budget quelle qu'elle soit. Il pense qu'il a essayé d'expliquer en début de séance, mais probablement d'une manière incomplète ou maladroite, que la connaissance de ces dépassements est arrivée trop tard pour les intégrer dans des crédits supplémentaires, puisque ceux-ci font l'objet d'un préavis, soit une forme écrite d'avertir le Conseil. Un préavis, avec ou sans clause d'urgence, en décembre n'aurait pas pu être documenté d'une manière satisfaisante et il y aurait probablement eu plus de frustration. Il espère qu'aujourd'hui que le Conseil a eu tous les montants nécessaires à sa compréhension avec les mandataires respectifs. En décembre, ils n'auraient rien pu dire, en raison du sceau du secret puisque l'instruction était en cours et que les différentes personnes n'avaient pas encore été averties et n'avaient pas pu faire valoir jusqu'au bout leur droit d'être entendues. On ne peut pas dire que l'on bafoue le Conseil communal quand on a effectivement une exception qui, comme l'a dit M. le Syndic, n'arrive heureusement qu'une fois dans la vie d'un municipal même s'il fait quinze ou vingt ans.

M. Marco CARENZA est assez d'accord avec ses collègues des Vert.e.s sur la question du conflit d'intérêt qui a été soulevé avec l'entreprise de M. Mottaz. Ils n'ont pas répondu à la question et ils peuvent consulter leur service juridique, ce n'est pas parce qu'ils font signer une convention de confidentialité, qu'ils écartent le risque de conflit d'intérêt ou même l'apparence de conflit d'intérêt. La Municipalité n'a pas répondu et il pense qu'il faudrait être un peu plus transparent parce que pour l'instant, elle est plutôt en train de confirmer les reproches d'opacité qui ont été soulevés dans l'article du Temps.

Mme la Municipale Stéphanie SCHMUTZ pense qu'en communiquant, il ne prend pas de décision, il n'est pas dans le bureau du juge, il n'est pas présent quand des décisions sont prises sur des sanctions, il n'est pas là pour prendre les décisions municipales. Il est là pour les aider à communiquer ces informations. Il n'y a pas de conflit d'intérêt, il n'a jamais fait pencher la balance, ce n'est pas son job, ce n'est pas son travail de prendre des décisions municipales. Son travail consiste à les aider à transmettre ces informations et c'est uniquement ce qu'il a fait. Donc il n'y a pas de conflit d'intérêt puisqu'il n'a pas pris de décision. Ce n'est pas comme un avocat qui était là quand les décisions ont été prises. Elle n'y était pas mais Me Wyler était là quand certaines décisions ont été prises, par exemple. Dans ce cas, il y aurait pu y avoir conflit d'intérêt, mais M. Mottaz n'a jamais pris une décision, il les a aidés à communiquer.

M. Alexander FEDERAU rappelle qu'hier en début de séance, la Municipalité a vanté les avantages des conventions de départ. Il demande comment on arbitre au sein de la Municipalité entre une convention de départ ou un licenciement, comment la Municipalité décide d'une option plutôt que d'une autre.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT précise qu'il y a deux catégories de conventions. Il y a les conventions relativement ordinaires, qui sont des cas où une personne demande, soit le chef soit la personne, à être libérée immédiatement de l'obligation de travailler. Elle a droit à trois mois, mais le climat est suffisamment pénible pour que la personne démissionne et ne veut plus venir. A ce moment, ces trois mois font l'objet d'une convention qui est, en général, réglée par le Service RH parce qu'il n'y a pas de difficulté majeure. Ceci est un processus relativement normal. Ensuite, il y a des cas un peu plus difficiles. Comme évoqué plus tôt, dans certaines situations, le lien de confiance n'est plus là ou en tout cas, a été suffisamment atteint pour qu'il soit difficile d'envisager une bonne collaboration. Il s'agit plutôt de cadres supérieurs ou de Chefs de service. S'il y a une rupture de lien de confiance entre un Municipal et son Chef de service, cela devient difficile. Il se peut que le Chef de service n'ait fait aucune faute qui justifie un licenciement, mais qu'il y a une volonté de la Municipalité de se séparer de ce Chef de service. Dans des cas comme cela, seule la voie de la convention de sortie conventionnée qui est envisageable. Cela peut arriver dans quelques situations. Il y a eu deux ou trois situations où il a fallu évaluer ce que ça allait coûter en temps, en argent, en énergie dans une situation où le licenciement était envisageable. Toutefois, cela implique de faire toute la procédure et la procédure va leur prendre beaucoup de temps. Comme il n'y a pas d'effet suspensif de la situation, cela signifie qu'ils vont avoir quelqu'un qui va être, pendant des mois, dans une situation où ils sont en procédure parce que la décision de licenciement qu'ils pourraient prendre ne bénéficierait pas de l'entrée en force tant que le jugement final n'est pas prononcé. Dans ce cas-là, en général, c'est l'avocat de l'employé en question et l'avocat de la ville, qui vont discuter pour trouver une sortie élégante qui améliore en tout cas l'employabilité de la personne pour trouver un autre job, et qui ne donne pas de publicité à la procédure. Si cela va à la CDAP, il y aura une publicité sur le jugement du Tribunal. Il n'y a pas une règle précise, cela dépend des opportunités. Pour résumer, dans certaines situations, ils ont ouvert des procédures de licenciements, et tout d'un coup l'avocat de la personne qu'ils veulent licencier, avant ou après avoir exercé son droit d'être entendu, leur demande s'il n'y a pas un moyen de trouver une autre solution. L'employé propose de démissionner ce qui est une solution moins infamante que de finir licencié. Ils font alors une pesée d'intérêts, par rapport aux coûts que cela peut engendrer, il ne parle pas que d'argent, et aboutissent à une solution conventionnée. S'ils peuvent choisir, ils choisissent la solution conventionnée.

M. Alexandre DUPUIS peine à comprendre, il est tard, la Municipalité vient de dire que ce n'est pas si grave d'avoir engagé M. Mottaz, qui apparemment entretenait des relations étroites avec le Secrétaire municipal. Il demande qu'on lui assure qu'il a bien compris et si c'est vrai, il demande si la Municipalité ne trouve pas cela saugrenu, pour dire un mot poli.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT n'a pas dit que ce n'est pas si grave, il n'a pas prononcé cela. Il se trouve simplement que dans une certaine urgence, pour un mandat qui devait être d'un montant minime, et sans aucune influence prévue pour la suite, ils ont demandé à un mandataire qui connaissait l'administration, avec lequel il y avait déjà eu des relations de travail, de les conseiller. Quand ils lui ont demandé, ils n'avaient aucune idée des conclusions de l'enquête et ne pouvaient imaginer l'ampleur que cela prendrait. Si c'était à refaire, il pense qu'ils ne demanderaient pas au même mandataire si c'est cela qu'il veut entendre. Dans un délai extrêmement court, il a fallu trouver quelqu'un de disponible pour rapidement leur donner quelques éléments. Au début, il s'agissait de CHF 3'000.- prévu pour un mandat et ils ne pensaient pas que cela allait aller dans cette direction. Si c'était à refaire, ils ne reprendraient pas le même mandataire.

Mme Caroline BORDIER est étonnée par une chose, lors des conventions de départ, elle imagine que de temps en temps elles doivent être de plus de CHF 50'000.-. Elle s'interroge comment la Municipalité fait pour attribuer cette somme sans passer par un préavis est-ce qu'elle compte ensuite sur le fait que le poste sera vacant et qu'elle va se refaire là-dessus.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT répond que c'est souvent ce qui se passe. Cela signifie que lorsqu'ils trouvent un accord, par exemple avec une indemnité qui correspond à six mois de salaire, pour donner une idée, en général il va y avoir une absence, une carence dans le poste durant six mois. Quand quelqu'un s'en va, s'il y a une convention de départ, c'est un départ, presque toujours assez rapide. Le temps nécessaire pour faire tout le processus d'engagement, va leur prendre quatre, cinq mois, donc ils vont assez vite être dans le budget. Cela veut dire que la carence entre le départ et l'engagement du nouveau, va en général leur permettre de financer le montant qui a été versé dans le cas de la convention.

Mme la Présidente fait un commentaire au sujet des conventions et rappelle que pour ce qui concerne les conventions, il y a le rapport 51, 106 et 158 de la Commission de gestion des années 2017, 2018, 2019. A la question posée par Mme Bordier et certains Conseillers, c'est l'inverse que la Commission de gestion avait relevé. C'est-à-dire qu'il y avait peut-être des conventions, mais que du coup il y avait une vacance des postes assez longue. D'un point de vue budgétaire, peut-être que finalement l'impact était faible, mais ce qui était relevé, était une vacance de poste assez longue. Pour l'efficacité et l'efficacité du service ce n'était pas forcément une bonne opération. Elle propose de revoir ce qu'avait écrit la Commission de gestion à ce sujet qui avait été abordé dans les travaux précédents.

M. Olivier RIESEN pose une question orale. Lorsqu'ils ont fait cette demande de séance extraordinaire signée par 34 Conseillères et Conseillers, déposée avec son collègue M. Colomb, un des points qu'ils avaient soulevés, est qu'ils souhaitent recevoir de la documentation, vu l'ampleur de la crise, la problématique soulevée, sur les questions dont on discute maintenant comme les coûts. Ils avaient demandé des copies de factures, de notes d'honoraire ou d'autres éléments, type devis. Il doit malheureusement constater, qu'aujourd'hui, la Municipalité n'a pas répondu à cette question. Elle a donné des bonnes explications sur des lignes de compte, que l'on allait intégrer dans le 3185, parfois lié aux SAG et parfois à la Municipalité. Il comprend cela, c'est de la technique comptable. Mais la question qu'il posait est relativement simple. C'est de savoir si la Municipalité va, à un moment ou à un autre, arriver avec une documentation qui va pouvoir être présentée notamment à la population, avec laquelle ils pourront donner des explications. Les Conseillers sont soumis à des questions. Si l'on se balade dans la rue, les gens posent des questions. Ils lisent un tas de choses dans la presse, ils apprennent que c'est la presse qui informe le Conseil, mais ils sont des élus au Conseil, et ils doivent rendre des comptes à la population. Il aimerait vraiment savoir si la Municipalité va très concrètement et clairement envisager, à un moment ou à un autre, de venir non pas avec des explications liées à des lignes de comptes ou autre, toutes parfaitement justes, mais avec un document synthétique qui fera le point clair et net sur les coûts engendrés par cette crise.

M. le Municipal Claude ULDRY donne une réponse très brève. Lors du bouclage des comptes 2021, la COFIN bien sûr, pourra reprendre tous les montants qu'il a cité tout à l'heure et a priori il ne voit absolument pas d'objection à ce que la COFIN ait la copie des factures des montants imputés dans ces 3185. Il n'avait pas eu vent de cette demande d'apporter aujourd'hui des copies de factures, mais il pense que ce sera aussi plus simple techniquement de présenter

cela à la COFIN lors du bouclage des comptes 2021 si cela peut répondre à la demande à la Municipalité d'être transparente.

M. Jacky COLOMB, s'exprime au sujet des vacances de poste à pourvoir, qui, à son avis, sont préjudiciables au bon fonctionnement des services et peuvent coûter très cher en termes de projet qui ne sont pas conduits de la bonne manière ou qui sont abandonnés ou différés. Ceci n'apparaît pas, malheureusement, dans les comptes puisque ce sont des dépenses subliminales.

Mme Béatrice ENGGIST revient sur le point 42, le dernier dans le dépôt des questions. Elle revient juste sur la fin de la question. La population s'inquiète de voir tout ce déballage dans les médias. Elle demande si, à l'instar de Rolle, la Municipalité a prévu d'envoyer une information par courrier aux yonnoises et aux yonnais avec des explications.

M. le Syndic Daniel ROSSELLAT pense que s'il y a une information et il pense qu'elle est effectivement souhaitable, elle sera probablement d'abord adressée à la Commission de gestion ou directement ou parallèlement au Conseil communal. Le but étant, pour lui, d'attendre un peu d'être au bout des processus, ce qui permettra d'avoir un éclairage avec autant d'objectivité que possible. S'ils veulent le faire, ce sera dans quelques mois et il n'imagine pas que dans quelques mois un tout-ménage représente vraiment un grand intérêt pour la population. Ils auront des choses à apprendre, des choses à communiquer, des comptes à rendre au Conseil communal et il part de l'idée que les médias feront très bien leur travail pour que la population soit informée par ce biais-là.

Mme Elise BUCKLE voulait simplement compléter la réponse, concernant ces CHF 16'000.- concernant la communication. Elle peut assurer le Conseil qu'il n'y a pas eu de note municipale. Il s'agit quand même d'un déni de démocratie assez important. Le deuxième point est que l'on ne sait pas non plus combien va coûter l'avocat qui a été engagé dans cette plainte qui a été déposée contre elle. En tous cas, elle peut dire que sa défense est à ses propres frais et l'on peut d'ailleurs se poser la question si ce processus est équitable ou pas. L'article du Temps du 19 décembre, elle précise aussi qu'elle l'a découvert en même temps que les autres et les informations l'ont elle aussi choquée. Beaucoup de choses dataient d'avant son arrivée, d'avant son entrée en fonction. Un quatrième point, le Conseil a insisté sur les CHF 50'000.- et la transparence des finances, elle pense que le Conseil a raison. C'est quelque chose qui est important, elle sait que M. le Municipal Claude ULDRY fait très bien son travail sur cela. Elle demande de compter sur eux pour qu'il y ait plus de transparence à l'avenir.

Mme Laure DAMTSAS aimerait savoir quelle est la prestation exacte de l'avocat Me Perroud à hauteur de CHF 20'000.-.

M. le Municipal Pierre WAHLEN répond que Me Perroud est une avocate qui a également une formation de médiatrice. Elle a été appelée à la Municipalité pour tenter une médiation interne. Au terme de son premier travail qui était l'audition des sept membres de la Municipalité, elle est arrivée à la conclusion que les conditions pour commencer la médiation n'étaient pas réunies et son rapport s'est arrêté.

M. Jean-Pierre VUILLE pense que l'on a vu ce soir une Municipalité qui se rétracte derrière le rapport Muller, qui ne dit rien d'autre que ce qu'elle veut bien dire et avec les réponses données ce soir, cela lui fait penser plutôt au film « Il faut sauver le soldat Ryan », à la seule différence, que le film était bon.

Mme Elise BUCKLE voulait juste rectifier une information. Me Perroud a réalisé un audit, c'est-à-dire qu'elle a entendu chaque personne de façon individuelle. Ils n'ont pas encore fait de médiation à proprement parler. Il y a certaines informations qui vont se retrouver au Conseil d'Etat, c'est assez étonnant comme démarche. En tous cas, elle se réjouit de faire une vraie médiation.

M. Yves GAUTHIER-JAQUES est extrêmement surpris d'entendre de pareils propos émanant d'une Municipale et il trouve qu'il est temps de s'arrêter là, car il a l'impression que l'on est en train de voir un clan s'afficher publiquement. C'est très malsain, il croit qu'aujourd'hui tout le

monde est conscient qu'il y a un problème. Cela a été largement diffusé dans la presse avec les échos que l'on a eus, mais là il pense que l'on a touché le fond. Il la félicite.

M. Sacha SOLDINI déclare qu'un Conseil communal doit pouvoir prendre l'ensemble de ses décisions en faisant en tout temps, confiance à son Exécutif, surtout à son Syndic. Mais au vu du contexte actuel, il semble que ce lien de confiance, si important, soit mis à mal. Nous sommes encore loin de la fin de cette législature, et le risque qu'un climat de méfiance voire même de défiance, s'installe durablement entre la Municipalité et le Conseil existe. Vu la situation sans précédent que traverse l'administration communale, au vu également des vives tensions au sein de la Municipalité et enfin suite aux révélations faites dans la presse, pour le groupe UDC, il semble évident, dans cette crise qui dure depuis bien trop longtemps, que la responsabilité du Syndic et du collègue municipal, soit pleinement engagée.

L'ordre du jour est épuisé.

Mme la Présidente remercie le public d'avoir absolument tenu le coup de ces heures de séance en respectant très scrupuleusement les consignes et le règlement du Conseil communal.

Elle remercie la presse et toutes celles et ceux qui viennent de travailler dans des conditions qui sont plutôt défavorables et qui ont réussi à ne pas se faire voir, c'est comme s'il n'y avait pas eu de perturbation. Elle les remercie pour ce très bon travail qui lui a permis de mener la séance dans une grande tranquillité.

Elle remercie ensuite les Conseillères et Conseillers d'avoir tenu le ton et d'être restés dans le cadre qui avait été défini et qu'elle a tenté de garder au cours de cette séance.

Elle remercie la Municipalité du fond du cœur, de s'être livrée à cet exercice qui était extrêmement difficile, douloureux, mais ils ont répondu à beaucoup de questions qui étaient posées.

Elle remercie enfin MM. Colomb et Riesen qui ont initié la demande de cette séance extraordinaire et avec qui elle a eu des mises au point sur l'objet et les objectifs de cette séance. Elle les remercie de leur avoir confié cette séance extraordinaire qui a permis d'avoir un certain nombre d'informations que les Conseillères et Conseillers, et la population, avaient besoin.

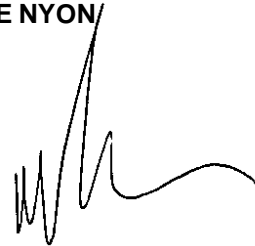
Elle cite la Constitution cantonale qui dit dans son article 17, qu'il y a la garantie de liberté d'opinion et d'information et qu'à l'article 86, les partis politiques et les associations contribuent à former l'opinion et la volonté publique. Mais à ces droits fondamentaux, répond un devoir tant pour les élus que pour les médias, celui de contribuer à ce que la population conserve toute sa confiance dans le bon fonctionnement de nos institutions.

Il est 0h49, Mme la Présidente clôt la séance et donne rendez-vous pour la prochaine séance ordinaire cette fois-ci, le 7 février à 20h à la salle communale.

CONSEIL COMMUNAL DE NYON



La Présidente :
Valérie MAUSNER LEGER



La Secrétaire :
Nathalie VUILLE

QUESTIONS DES PARTIS

POINT 4 DE L'OJ

ENQUETE

1. Pourquoi et comment l'ancien Juge Pierre Muller a-t-il été choisi pour mener une enquête ? Est-elle la première de ce type ? Quelle légitimité a ce genre d'enquête et qui peut être habilité à les mener ? Quelle est la valeur juridique d'une telle enquête ? Quel est le pouvoir contraignant des recommandations du rapport ? Par quels moyens pouvons-nous nous assurer que les recommandations du rapport soient bel et bien celles mises en application ? (VERTS)
2. A quel moment la Municipalité a-t-elle pris conscience qu'il existait un problème important au sein de son administration qui dépasse la gestion usuelle de conflits ? La Municipalité a communiqué avoir ordonné une enquête administrative dès le mois de juillet 2021, quels critères l'ont conduit à prendre cette décision ? S'agit-il là de la première mesure prise par la Municipalité face à ses difficultés ou avait-elle déjà pris d'autres actions précédemment à juillet 2021 ? si oui, lesquelles ? (VERTS)
3. Le Municipal du SAG n'a-t-il jamais entendu parler de problèmes au sein de son service avant juillet 2021 ? Si oui, qu'a-t-il entrepris pour tenter de revenir à une situation apaisée ? (PIN)
4. Le Parti Indépendant Nyonnais souhaite que le Conseil communal reçoive une synthèse du rapport Muller. Ce document pourrait être rédigé par la Municipalité mais de préférence par Monsieur le Juge Pierre Muller lui-même. (PIN)
5. Concernant l'ancien juge Pierre Muller, quelle a été sa mission pour conduire cette enquête, quels critères ont été définis et quel a été son cahier des charges ? (UDC)

MESURES

6. Quels sont les processus RH existants lors d'une crise comme celle que nous vivons ? (SOC)
7. Vers qui les employé-e-s de la Ville peuvent se tourner pour obtenir conseil, écoute et pour signaler les situations problématiques qu'elles/ils subissent ? Est-ce une personne de confiance ? (SOC)
8. Est-ce que des enquêtes de satisfaction ont été envisagées auprès du personnel ? (SOC)
9. Au-delà des enquêtes de satisfaction ou de la thérapie sociale, pourrait-on imaginer une enquête plus fine sur les différents ressentis des employé.e.s ? Par exemple sur la place des femmes et minorités au sein de l'administration ? Comment peut-on avoir un aperçu fiable du climat de travail ? (VERTS)
10. En regard des certaines tendances claniques, et suite aux révélations du SSP, il apparaît qu'un clan soit en position de force. Comment donner la parole à l'autre partie ? Comment peut-on s'assurer qu'elle soit écoutée et soutenue ? Comment s'assurer qu'il n'y a pas de climat de peur ? (VERTS)
11. Plusieurs personnes ont été mises en cause dans la presse ces derniers temps, le secrétaire municipal en particulier, on parle de conflit entre lui et son adjointe. D'autres personnes ont fait valoir des griefs envers ce dernier, toujours selon les médias. Sachant que la Municipalité a d'ores et déjà décidé de ne pas avoir recours à des licenciements, comment envisage-t-elle le retour de tous ces personnages au travail et avec quel genre de relations ? La Municipalité ne pense-t-elle pas que la situation pourrait s'améliorer si certaine personne s'en allait ? (PIN)

12. Comment la Municipalité dans le contexte actuel compte-t-elle réintégrer des personnes qui, a priori, ne peuvent pas travailler ensemble ? Quel est l'agenda de la reprise du travail ? Combien exactement cette réintégration va-t-elle coûter ? (PLR)
13. Pensez-vous vraiment qu'une « thérapie » avec les personnes qui se sont tapé dessus pendant une longue période va leur permettre de travailler harmonieusement ensemble. Cela va nous coûter très cher pour rien. Un proverbe dit : on ne peut pas recoller les morceaux d'un pot cassé. Combien de séances de thérapie avez-vous prévues ? (UDC)
14. A part la thérapie de groupe, quelle politique RH la Municipalité pense mettre en place pour que de tels comportements ne se reproduisent plus, afin de préserver la santé et le bien-être des employé(e)s et assurer un service public de qualité ? (UDC)
15. Comment la Municipalité compte-t-elle réorganiser les services qui dysfonctionnent ? (PLR)
16. Le mandat auprès de l'IDHEAP sera-t-il un véritable audit de la structure de fonctionnement de l'administration ? Quel est le cahier des charges de cet audit et son étendue : quels sont les services concernés ? Cet audit s'étend-il au fonctionnement de la Municipalité ? (VERTS)
17. Ne faudrait-il pas informer le Conseil Communal lors de départs, d'arrêts maladie ou de suspension de Chef-fe-s de Service et/ou autres cadres supérieurs ? (VERTS)
18. Suite au dépôt du préavis 32 concernant l'informatique, le PIN s'étonne des solutions préconisées par la Municipalité. En effet, au printemps 2021 la Municipalité a supprimé le service informatique pour le rattacher au SAG. Dans une période sensible, dominée par les cyber-attaques contre les villes et les sociétés, au moment où des besoins accrus pour les accès à distances du personnel communal, avec la demande croissante de prestations en guichet virtuel, il s'étonne du transfert de la responsable du service informatique et de la suppression dudit service. Comment justifiez-vous la mise à l'écart d'une personne compétente et le démantèlement d'un service essentiel à la bonne marche de l'administration communale ? De plus, ils s'interrogent sur un éventuel lien avec ce qui s'est passé dans l'administration depuis 2016 et le rapport IMPACT ? (PIN)
19. Comment les municipaux successifs ainsi que la Municipalité actuelle ont-ils pu accepter que les services, soi-disant dysfonctionnant, comme le service juridique, l'informatique et maintenant les RH, soient concentrés sous la responsabilité du Syndic et du Secrétaire municipal malgré les plaintes qui visaient ce dernier ? (UDC)
20. Est-ce que les rôles et les responsabilités sont bien définis, transparents, compris et acceptés par tous les dicastères, services ou départements ? (PLR)
21. Est-ce que les canaux et les procédures de communication et de décisions (verticales et horizontales) dans, et entre, les dicastères sont bien définis, transparents, compris et acceptés par tous ? (PLR)
22. Comment la mission de la commune à savoir : « les collaborateurs de l'administration servent les citoyens de manière efficace » est-elle véhiculée dans l'administration ? (PLR)
23. Comment la Municipalité est-elle arrivée à attribuer trois casquettes au Secrétaire municipal ? (PLR)
24. Comment la Municipalité envisage-t-elle d'assumer ses responsabilités dans cette crise ? Comment compte-t-elle regagner la confiance des citoyens ? La Municipalité a-t-elle un plan pour sortir de ses propres dysfonctionnements ? (PLR)
25. Est-ce qu'il y a d'autres conflits dans d'autres services ? Est-ce que la commission de gestion peut nous présenter un rapport intermédiaire sur les dysfonctionnements constatés à ce jour par elle dans les services ? (PLR)

26. Comment la Municipalité peut garantir au Conseil communal que les sanctions infligées correspondent aux recommandations de l'ancien juge Pierre Muller ? (UDC)
27. Dans l'extrait du rapport de M. Muller on peut lire que le comportement du Secrétaire Communal (propos blessants, dénigrants et humiliants envers des employée(s) constitue une violation de ses devoirs de fonction. En langage clair, cela s'appelle du harcèlement ! Dès lors pourquoi la Municipalité ne le licencie-t-elle pas en motivant la rupture de confiance ? Qu'en est-il du chef RH ? Est-ce lui qui devra payer pour les pots cassés ? (UDC)

COMMUNICATION

28. Dans une telle crise, la communication interne au sein du personnel est primordiale : Qui s'occupe de la communication interne ? Comment a-t-elle été faite ? Y a-t-il eu des lacunes ? (SOC)
29. Comment expliquer que des documents ultra confidentiels réservés à un nombre très restreint de personnes aient régulièrement fuités dans la presse de ou vers des tiers. Lorsque le Conseil demande à recevoir des parties des mêmes rapports et/ou documents on nous explique qu'il est impossible de nous les partager - même caviardés - en raison de blocages et restrictions légales. En 2022, on a des moyens informatiques pour encrypter et tracer des documents sensibles. Comment se fait-il que ce ne soit pas le cas à la ville de Nyon ? (PLR)
30. Comment le journal Le temps a-t-il pu avoir accès à des chiffres précis concernant le prix du mandat pour l'audit à CHF 150'000.-, analyse du service informatique à CHF 50'000.- et divers frais d'avocats et études pour un montant de CHF 96'000.-, alors que le Conseil Communal n'en avait aucune connaissance ? Est-ce suite à une fuite, et si tel était le cas, savez-vous d'où provient cette fuite ? Si non, y aura-t-il une enquête ? (UDC)
31. Comment le syndicat SSP a pu se procurer le rapport d'enquête, intermédiaire selon le Syndic, alors que le Conseil communal n'a pas le droit de le consulter ? N'avez-vous pas assez d'informations pour infliger des blâmes ? Après la publication des extraits de ce rapport, est-ce que le Conseil communal ne serait pas en droit de le recevoir au plus vite pour comprendre les dysfonctionnements relevés et comprendre la crise qui agite notre Ville ? (UDC)

POINT 5 DE L'OJ

COÛTS

32. Comment arbitre-t-on au sein de la Municipalité entre une convention de départ ou un licenciement ? Comment la Municipalité décide-t-elle d'une option plutôt que l'autre ? (VERTS)
33. Peut avoir le détail des mouvements des dernières années des chef.fes de service et des cadres supérieurs, et les éventuelles conventions de départ ? Est-il possible de confirmer ou d'infirmer les montants articulés par le Temps dans son article ? Est-il possible de limiter le recours aux conventions de départ ? (VERTS)
34. Cette crise majeure, en plus de sa tristesse consternante, est caractérisée par le manque d'information divulgable, à tort ou à raison. Toutefois, il devrait être possible de nous donner quelques chiffres susceptibles de nous aider à tracer les contours, et à estimer l'ampleur des conflits rencontrés. Et ce bien qu'un problème de harcèlement soit un problème de trop. Ces chiffres pourraient être :
 - Le nombre de plaignants et un rappel du nombre d'employés communaux ;
 - Le nombre d'accusés ;
 - Le nombre de services affectés et un rappel du nombre de services communaux ;
 - Le nombre de personnes blâmées suite au rapport Muller ;

- Le nombre de personnes en arrêt maladie et le nombre de services affectés par ces arrêts ;
 - Une estimation des coûts indirects de ces arrêts. (VERTS)
35. Comment se passe le processus des conventions de départ au sein de la Ville ? Quel est le processus usuel ? Combien de conventions de départ ont été faites auprès de postes de cadres lors de la dernière législature ? (SOC)
36. La Municipalité a mandaté plusieurs tiers dans le cadre de la résolution de ce conflit interne. Étant donné l'importance cruciale de la neutralité des mandataires et de leur expertise, et au regard des dépenses conséquentes déjà engagées, la Municipalité peut-elle détailler :
- a) Comment s'assure-t-elle de l'absence de conflit d'intérêt ? Chaque mandataire est-il amené à déclarer par écrit la présence ou l'absence de liens d'intérêts pouvant mener à des conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels ?
 - b) Quel processus suit-elle pour sélectionner les mandataires, et comment s'assure-t-elle qu'ils sont les mieux qualifiés pour mener la mission qui leur est confiée ?
 - c) Des devis ont-ils été réalisés par ces mandataires, la Municipalité a-t-elle établi une projection des coûts à venir qu'elle pourrait communiquer au Conseil ? (VERTS)
37. En regard de certains problèmes de copinage évoqués, comment peut-on être assuré que les parties impliquées soient neutres en regard des acteurs impliqués ? Ne pourrait-on pas invoquer un certain conflit d'intérêt ? A titre d'exemple, comment et pourquoi l'entreprise M. Mottaz SMACX Communication a-t-elle été choisie ? (VERTS)
38. Sachant que la compétence municipale est de CHF 50'000 - comment expliquer que la Municipalité ait déjà engagé près de CHF 300'000.- sans préavis ? (PLR)
39. Quels seront les coûts supplémentaires budgétés pour 2022 ? La Municipalité compte-t-elle revenir avec un préavis ? (PLR)
40. Quels sont les coûts supplémentaires indirects émanant de la crise à charge de l'administration et qui ne sont pas facturés par un prestataire externe (personnel auxiliaire par exemple) ? (PLR)
41. Selon plusieurs sources, et plus précisément le journal Le Temps, le montant des primes de départ avoisinerait le million de francs. On compte au minimum 12 départs conventionnés depuis 2016. Comment expliquez-vous cette grosse dépense ? Qui prend la décision d'établir une convention de départ ? Doit-on comprendre que les dysfonctionnements relevés lors de l'enquête durent depuis de nombreuses années ? Si c'est le cas, pourquoi le Conseil communal n'a pas été informé de ces dysfonctionnements ? Comment ont été comptabilisés ces conventions dans les comptes de la Ville ? Pourquoi n'y a-t-il pas eu de préavis soumis au Conseil communal pour ces conventions ? Est-ce que le Conseil communal peut avoir une liste détaillée de toutes ces conventions ? (UDC)
42. Suite à l'accumulation des problèmes, avez-vous estimé la totalité des coûts selon les scénarios possibles ? Vu qu'environ CHF 300'000.- ont déjà été engagé pour l'année 2021, va-t-il y avoir un préavis détaillé qui englobera tous ces frais ? Comment la Municipalité a pu engager autant de frais sans compétence ? Quel budget ou estimation prévoit la Municipalité pour l'année 2022 ? Combien la population nyonnaise devra payer suite à tous ces dysfonctionnements en incluant l'audit, les avocats, autres prestataires externes, thérapies de groupe, temporaires pour combler les employé(e)s qui sont à l'arrêt, etc. ? La population s'inquiète de voir tout ce déballage dans les médias ! A l'instar de Rolle, la Municipalité a-t-elle prévu d'envoyer une information, par courrier, aux nyonnaises et aux nyonnais avec des explications ? (UDC)