

PRÉAVIS N° 2023/95

AU CONSEIL COMMUNAL

Lignes directrices 2030 – mise en œuvre

Ressources nécessaires au bon fonctionnement de l'administration

Demande d'un crédit d'investissement de CHF 158'000.—

Augmentation de 19 EPT pour les budgets 2024 et suivants

Déléguée municipale : Municipalité in corpore

1^{re} séance de la commission

Date	D'entente avec la COFIN
Lieu	D'entente avec la COFIN

Table des matières

1. Synthèse introductive	3
2. Les faces cachées d'un développement maîtrisé	4
2.1 Spécificités nyonnaises	5
2.1.1 Excellente maîtrise des charges en personnel	5
2.1.2 Non-suivi des évolutions « silencieuses » liées à la croissance.....	5
2.1.3 Forte pression des projets privés.....	7
2.2 Changements de paradigmes et nouvelles contraintes	7
2.3 Effets de seuils à combler.....	8
3. Ressources nécessaires au bon fonctionnement de l'administration.....	9
3.1 Energies	9
3.1.1 Développement du secteur énergies du Service d'architecture.....	9
3.1.2 Développement des réseaux des Services industriels	10
3.2 Développement territorial.....	11
3.2.1 Augmentation des besoins juridiques.....	11
3.2.2 Compilation, traitement et analyse des données.....	11
3.2.3 Renforcement de la concertation	12
3.2.4 Espace public.....	12
3.2.5 Besoins en matière de conception-rédaction	12
3.2.6 Récapitulatif des demandes	13
3.3 Environnement.....	13
3.3.1 Gestion de projets liés à la végétalisation et la biodiversité	13
3.3.2 Pression sur la gestion et l'exploitation forestière	14
3.3.3 Pérennisation des actions et projets environnement-assainissement	14
3.3.4 Récapitulatif des demandes	15
3.4 Lien social et infrastructures culturelles et sportives.....	15
3.4.1 Stabilisation des ressources de la bibliothèque de Nyon	15
3.4.2 Renforcement du soutien social au logement	16
3.4.3 Développement du secteur logistique, technique et installations sportives.....	16
3.4.4 Piscines : renforcement du management.....	17
3.4.5 Evolution des archives communales	18
3.5 Mobilité.....	18
3.5.1 Stabilisation du secteur mobilité.....	18
3.5.2 Développement de la mobilité active.....	18
3.5.3 Récapitulatif des demandes	19
4. Ressources spécifiques ou estimées à moyen-long terme	19
5. Incidences financières	21
6. Conclusion	23
Décision.....	24

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers,

I. Synthèse introductive

Comme annoncé dans ses Lignes directrices, la Municipalité a travaillé avec ses services à l'évaluation des ressources humaines et matérielles nécessaires à la mise en œuvre de ses objectifs et projets prioritaires à l'horizon 2030. Plusieurs demandes de crédit ou de postes ont dans ce cadre d'ores et déjà été soumises – pour certaines octroyées – au Conseil communal.

En parallèle à cette évaluation des besoins futurs, la Municipalité a procédé à une analyse des ressources à disposition de son administration pour assurer ses prestations et missions de base. Elle avait en effet constaté, dans son bilan de la législature précédente, que certains de ses projets n'avaient pas avancé aussi vite que prévu faute des ressources suffisantes. Et ne souhaitait donc pas répéter les mêmes erreurs.

Crise de croissance et effets de seuils (chapitre 2)

Cette démarche a permis de constater que l'administration est confrontée à un manque d'effectifs principalement lié, d'une part au revers de la médaille d'un mécanisme de création de nouveaux postes très efficace sur le plan de la maîtrise, mais qui a bloqué les effets de seuils naturels du développement sur le personnel communal ; et, d'autre part, à des impacts peu visibles de la croissance exceptionnelle de la ville de Nyon : les conséquences indirectes des projets, des développements et des besoins privés, qui ont fortement évolué, dans un contexte sociétal toujours plus complexe, marqué par des attentes politiques et civiles décuplées.

Délivrance des prestations de base (chapitre 3)

Devant ce constat, la Municipalité a choisi de distinguer les besoins en ressources liés aux projets voire aux potentiels nouveaux projets, de ceux qui permettent d'assurer dans de bonnes conditions le fonctionnement de base de l'administration au regard des attentes croissantes auxquelles elle doit faire face.

C'est l'objet formel du présent préavis, qui demande par conséquent l'octroi de 19 postes à temps plein (EPT) supplémentaires. L'utilité et le rôle de chaque poste sont décrits dans chacun des thèmes concernés. Pour éviter à ce stade une charge supplémentaire aux services demandeurs, les cahiers des charges détaillés seront élaborés une fois (et sous réserve) que le Conseil en aura validé le principe.

Incidences financières (chapitre 5)

Au vu de ce qui précède, les chiffrages présentés à ce stade sont à considérer comme un ordre de grandeur fiable, mais encore sujet à quelques variations. Et ceci tant en ce qui concerne le fonctionnement (dépassements très limités voire inexistantes pour 2023 – le temps du vote, de l'élaboration des cahiers des charges et des recrutements – puis de manière beaucoup plus précise pour les budgets 2024 et suivants) que l'investissement (mobilier, informatique).

Il faut par ailleurs relever que les renforts demandés pourront pour certains générer des économies sur des mandats aujourd'hui externalisés et, pour d'autres, permettre de générer de nouvelles recettes.

Vue d'ensemble des besoins futurs (chapitre 4)

Comme dit en préambule, la Municipalité a fait une première évaluation des besoins liés à des projets précis (p.ex. : smartmetering, plan lumière, patrimoine arboré) ou à des tâches, thématiques ou politiques bien définies à moyen ou long terme (p.ex. : exploitation de nouvelles infrastructures, accueil parascolaire, etc.).

La Municipalité a choisi de ne présenter dans ce chapitre que les tableaux d'évaluation des besoins, sans plus d'explications, sachant d'une part qu'elle n'a pas validé formellement les estimations fournies (qui seront réétudiées) et d'autre part que les demandes retenues seront, dans tous les cas, soumises en détail au Conseil communal dans le cadre de préavis ad hoc. C'est d'ailleurs le cas avec le préavis déposé simultanément au présent document, portant spécifiquement sur l'ouverture d'une nouvelle structure UAPE.

Ce chapitre est donc plus à considérer comme une démarche de transparence visant à donner au Conseil communal un ordre de grandeur maximal des ressources qui pourront être demandées pour la mise en œuvre des projets et des politiques présentées dans les Lignes directrices de la Municipalité.

Conclusion (chapitre 6)

La Municipalité exprimait très clairement dans ses Lignes directrices (page 4) qu'elle attendait « *un important soutien [...] de la part de son Conseil communal* » pour la réalisation de ses cinq projets emblématiques. Elle espérait aussi (page 26) que « *le Conseil communal lui donnera les moyens de déployer son action, tout en étant parfaitement consciente [...] qu'elle a, de son côté, à faire un grand travail de priorisation* » tant pour ses projets que pour le niveau de certaines prestations.

Si le Conseil communal a jusqu'ici répondu à ces attentes – en octroyant notamment plusieurs postes liés aux grands projets – ce dont la Municipalité est très reconnaissante, elle sollicite aujourd'hui une mise à niveau de la taille de ses effectifs pour garantir le bon fonctionnement d'une administration sous pression face à la croissance en forte augmentation de ses tâches. Et ceci comme socle de base pour la poursuite de la mise en œuvre des Lignes directrices, dont l'avancement des projets et actions sera de fait fortement dépendant des ressources nécessaires obtenues.

C'était d'ailleurs le fondement même de sortir du carcan d'un programme de législature figé et détaillé : en énonçant des ambitions et volontés politiques fortes, tout en étant conscient que leur mise en œuvre concrète dépendrait de nombreux facteurs, à commencer par l'humain.

2. Les faces cachées d'un développement maîtrisé

Depuis plus de trois décennies, la Ville de Nyon a fait face de façon remarquable à une croissance démographique et économique parmi les plus hautes de Suisse. Elle a, de plus, mené depuis une quinzaine d'années une politique énergique et volontariste engendrant d'énormes investissements, notamment pour ses infrastructures scolaires, parascolaires, sportives, culturelles et de mobilité, qui lui a permis d'absorber au mieux cette croissance exceptionnelle.

Or, si certains de ces investissements ou des nouvelles prestations qui leur sont liées ont engendré une augmentation plus ou moins correspondante des effectifs de l'administration, il faut aujourd'hui constater que de nombreux effets indirects – non seulement du développement exceptionnel de la ville mais aussi des profonds changements sociétaux de ces dernières années – ont été sous-estimés. Pour certains, semble-t-il, assez largement.

Cela a d'ailleurs été identifié par la Municipalité dans son bilan de la précédente législature comme étant l'une des raisons qui l'ont empêchée de mener à bien plusieurs de ses projets.

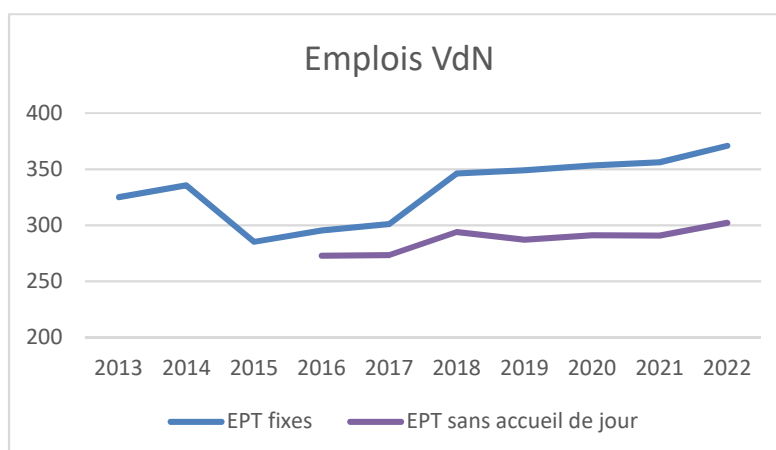
Ce chapitre expose donc brièvement les réflexions et analyses menées par la Municipalité dans le but de comprendre pourquoi l'administration nyonnaise se trouve depuis plusieurs années – et de façon plus marquée depuis la dernière législature – en limite voire en dépassement de charge. Et ceci afin d'éviter de répéter les erreurs du passé.

Il est à noter qu'au-delà du dynamisme particulièrement marqué de notre région et de la spécificité nyonnaise liée au mécanisme de frein à la création de poste, les points abordés plus loin de manière très brève et empirique, mériteraient des analyses bien plus poussées : ils touchent en effet en profondeur le fonctionnement de toutes les administrations publiques dans leur manière de gérer leurs projets, mais aussi dans leur relation avec des individus-citoyens-clients dont les attentes et le comportement ont radicalement changé depuis la fin des années 2000.

2.1 Spécificités nyonnaises

2.1.1 Excellente maîtrise des charges en personnel

La pratique établie de concert entre l'exécutif et son délibérant depuis une dizaine d'année de soumettre au travers de préavis spécifiques et non plus au travers du budget les demandes de nouveaux postes a permis à la Ville d'assurer une excellente maîtrise dans le temps de l'augmentation du nombre de collaborateur-riche-s. Ceci est à relever, au regard de la croissance exceptionnelle de la ville et de la création de nombre de nouvelles infrastructures et prestations.



Le graphique ci-dessus illustre cette maîtrise dans le temps, en montrant l'évolution du nombre de postes de 2013 à 2021. A noter deux particularités dans les courbes présentées, à savoir la création de l'association intercommunale Police Nyon Région qui a significativement fait baisser le nombre d'EPT entre 2014 et 2015, puis la mise en service en 2018 des nouveaux complexes scolaires et parascolaires du Couchant et surtout du Cossy, avec ses infrastructures sportives et son parc, qui a engendré une légère hausse.

A l'exception de ces années particulières, on constate qu'hormis l'ouverture, année après année, de nouvelles structures d'accueil parascolaire qui engendrent des nouveaux postes de terrain de manière très normée et donc linéaire, l'augmentation annuelle de postes dans le reste de l'administration est extrêmement contenue, pour ne pas dire quasiment nulle jusqu'en 2021. La légère hausse constatée sur 2022 concerne les EPT liés aux grands projets (Perdtemps p.ex.)

2.1.2 Non-suivi des évolutions « silencieuses » liées à la croissance

Comme relevé au point précédent, le mécanisme (à notre connaissance spécifiquement nyonnais) limitant la création de nouveaux postes s'est avéré être d'une efficacité redoutable, qui a grosso modo (et hors accueil parascolaire) permis de contenir la hausse des charges en personnel à ses aspects de progression statutaire.

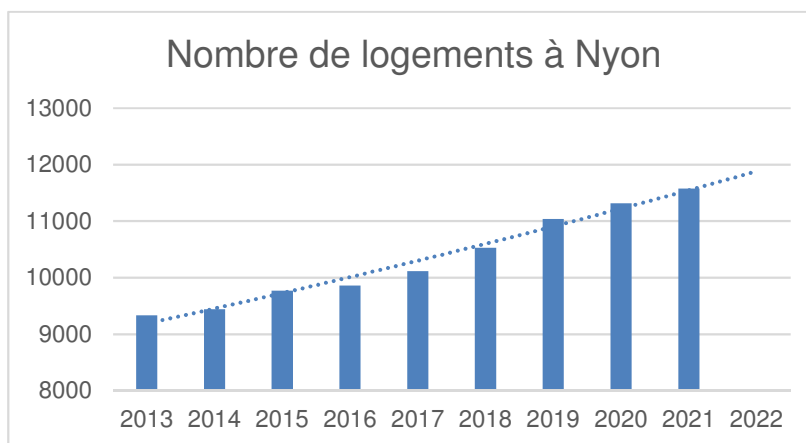
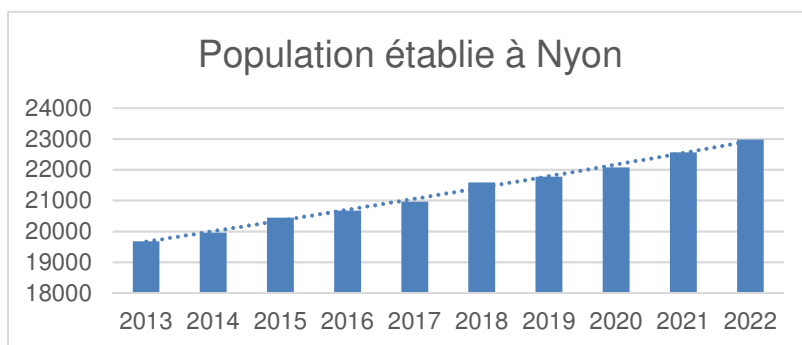
Mais ce mécanisme a aussi eu des conséquences négatives, semble-t-il sous-estimées jusqu'alors : si certains postes très visibles ont pu être légitimement obtenus au travers de préavis prévoyant la mise en service de nouvelles infrastructures notamment, les services ont, en revanche, absorbé de manière « silencieuse », année après année, nombre de tâches supplémentaires peu visibles sans obtenir de ressources supplémentaires. On peut penser ici au développement des réseaux ou des parcs à entretenir, à l'augmentation de fréquentation ou d'utilisation des infrastructures et prestations, mais aussi à la complexification des projets et de la délivrance des prestations (cf. 2.3 Changements de paradigmes).

En effet, si cette hausse peu visible et progressive dans le temps était jusqu'il y a une dizaine d'années intégrée – petit à petit, année après année – dans le processus budgétaire, le mécanisme précité a de fait bloqué cette évolution naturelle, qui suivait au fil du temps l'évolution et le développement de la ville.

Un blocage qui peut s'expliquer à la fois par la complexité du processus de création d'EPT – demandant notamment systématiquement un argumentaire très élaboré, étayé par des chiffres et des cahiers des charges très précis, voire des audits ou études préalables – et au degré d'acceptabilité relativement faible du Conseil communal quant à la création de nouveaux postes.

Cet effet de blocage s'illustre parfaitement dans le schéma présenté au point précédent, où l'on constate que la courbe violette (sans les postes liés à l'accueil de l'enfance) est quasiment plate sur la dernière législature, en dessous de 300 postes (la seule légère hausse entre 2017 et 2018 concerne principalement l'ouverture des complexes du Cossy et du Couchant).

Ceci est à mettre en perspective avec les tableaux ci-après, tout en précisant que ces chiffres ne représentent que les évolutions purement nyonnaises. Or le rôle de ville-centre de Nyon engendre une pression supplémentaire de l'entier du bassin de population sur les infrastructures (notamment sportives). A titre d'exemple, on peut relever que parmi l'ensemble des membres des clubs sportifs nyonnais, utilisateur-riche-s majoritaires des infrastructures sportives, seuls environ 35% sont domicilié-e-s sur notre territoire.



2.1.3 Forte pression des projets privés

Si la ville de Nyon bénéficie à l'évidence d'un dynamisme économique envié par nombre de communes comparables, il faut aussi savoir que cette situation favorable engendre une charge très importante sur l'administration. La création de nouveaux quartiers (p.ex. : Jardins du Couchant, Stand, Petite-Prairie) génère certes un besoin d'infrastructures publiques aisément identifiable (scolaires, parascolaire, sportives, mobilité), mais aussi des travaux, des infrastructures et des équipements bien moins visibles.

Très en amont, on peut penser à la pression et à la charge liées aux planifications privées de promoteurs ou propriétaires doté-e-s de ressources entièrement dédiées à leurs projets, qui de fait passent souvent avant les projets publics¹.

Un peu plus en aval, le nombre, la complexification technique et normative des enquêtes publiques et la multiplication des recours (cf. chapitre suivant) apportent une charge difficilement soutenable aux services en charge.

Les projets de développement privés génèrent par ailleurs un travail d'étude et de contrôle conséquent dans de nombreux services, par exemple pour l'extension des réseaux souterrains, les permis de fouille et autres autorisations, les impacts sur la voirie et la mobilité en général, la conformité architecturale, énergétique et environnementale, etc.

2.2 Changements de paradigmes et nouvelles contraintes

Comme dit dans l'introduction de ce chapitre, les éléments très brièvement abordés ici mettent en lumière des thématiques qui ont des conséquences très importantes, voire fondamentales, sur le fonctionnement et la charge de notre administration.

Toutefois, non seulement ces thématiques sont loin d'être exhaustives tant les évolutions de ces dernières années sont nombreuses, mais surtout, chacune d'entre elles mériterait de faire l'objet d'études sérieuses. En effet, elles touchent très probablement de nombreuses collectivités publiques qui doivent « repenser » leur territoire et leur rapport au-citoyen-ne, à l'aune de ces transformations profondes mais très rapides et en constante évolution.

Enjeux environnementaux, énergétiques, normatifs et participatifs

La prise de conscience relativement récente de ces enjeux, aussi positive et importante soit-elle, a grandement complexifié le travail de l'administration, à la fois dans la remise en question de ses activités quotidiennes mais aussi et surtout dans sa façon d'envisager tous ses projets de manière radicalement différente, avec la prise en compte souvent obligatoire de nouvelles normes de plus en plus contraignantes sur plusieurs plans.

Enchevêtrement des politiques sectorielles et territoriales

Il n'est désormais plus envisageable de penser un projet « pour lui-même », sans y intégrer une multitude de composantes connexes. Pour donner un exemple concret, la réfection d'une route ouvre aujourd'hui un champ de questionnements allant de son rôle en tant qu'espace public (avec peut-être une démarche participative), à la répartition ou cohabitation des différentes mobilités en passant par la perméabilité du revêtement routier, les nouvelles infrastructures souterraines (p.ex. fibre), ses impacts sonores, l'éclairage, la préservation de la biodiversité ou encore la végétalisation. Sans oublier le mobilier urbain ou la relation au bâti environnant et son intégration dans le reste du réseau de voirie, y compris hors du territoire yonnais.

¹ *A ce titre, l'exemple du Martinet est particulièrement relevant : le refus d'une ressource dédiée à ce projet pourtant prioritaire de la précédente législature l'a condamné et ce, pour plusieurs années.*

Cela engendre bien sûr une multiplication des intervenant-e-s internes et externes à l'administration, des processus de validation des différentes thématiques traitées aux échelons supérieurs et un travail de coordination évidemment augmenté pour le service pilote, mais aussi une implication accrue des services associés ou délivrant des autorisations. Tout cela sans compter les démarches de concertation, de communication voire de médiation, notamment avec le voisinage.

Evolution des attentes et exigences face à l'autorité

L'apparition du premier véritable smartphone tactile en juin 2007, puis de tous les appareils qui en ont découlé, a littéralement révolutionné la relation de la population à l'internet. Celui-ci est rapidement passé d'une utilisation certes déjà répandue, mais réservée jusque-là aux « initié-e-s » disposant d'ordinateurs et de compétences ad hoc, à une généralisation d'un accès permanent à une somme d'informations et de modes d'expressions extrêmement simples, immédiats et souvent anonymes.

S'en est progressivement suivi un changement de fond dans la façon de consommer l'information tout d'abord, puis tout le reste, y compris désormais les prestations publiques. Avec notamment une exigence d'immédiateté et une possibilité décuplée et facilitée à l'extrême d'exprimer publiquement son insatisfaction ou sa frustration.

Dans le même ordre d'idée, l'accès facilité à l'information – là aussi avec tous les aspects positifs que cela comporte – a radicalement changé le rapport du citoyen-consommateur face à l'autorité, notamment sur le plan juridique.

Ce changement est particulièrement flagrant dans l'augmentation des recours ou oppositions en matière d'aménagement du territoire ou de construction, mais aussi dans nombre d'autres domaines dans lesquels le-la citoyen-ne prenait généralement, il y a encore quelques années, simplement acte d'une décision, positive ou négative.

Chaque acte de l'administration, même le plus anodin il y a 20 ans, est aujourd'hui non seulement susceptible de dégénérer sur les réseaux sociaux mais aussi de faire l'objet d'échanges sans fin voire, de plus en plus souvent, de recours ouvrant des procédures extrêmement coûteuses, chronophages et fréquemment bloquantes pour l'avancement des projets.

Les exemples de la relation de plus en plus exigeante et procédurière – dont l'évolution s'est fortement accélérée depuis une dizaine d'année – entre le-la citoyen-ne et son administration sont tellement nombreux qu'ils pourraient remplir plusieurs pages du présent préavis. Cela va d'une réponse jugée insatisfaisante au contrôle des habitants, d'une mise en liste d'attente pour une place d'accueil parascolaire, d'un préavis négatif de naturalisation à l'organisation d'un événement aussi restreint soit-il, jusqu'à une panne de chauffage dans un bâtiment scolaire qui prend des proportions sans commune mesure avec l'événement en lui-même.

2.3 Effets de seuils à combler

Au-delà des éléments exposés ci-dessus, la Ville de Nyon a naturellement dû faire évoluer son administration, sachant que sa population a augmenté de 43% depuis l'an 2000 pour atteindre aujourd'hui les 23'000 habitant-e-s.

La logique diminution du lien de proximité entre citoyen-ne et administration a aussi évidemment engendré un besoin croissant de professionnalisation. Par ailleurs, les changements de paradigmes précités ont nécessité une redéfinition en profondeur des processus de délivrance de prestations mais aussi et surtout de coordination.

Il s'agit donc aujourd'hui – au travers de la présente demande – de combler le non-suivi en termes de ressources humaines des aspects *silencieux* de la croissance nyonnaise, en dotant notre administration des moyens de fonctionner et de délivrer les prestations attendues dans des conditions qui n'ont plus rien à voir avec celles d'il y a 20 ans.

3. Ressources nécessaires au bon fonctionnement de l'administration

3.1 Energies

Dans un contexte de crise énergétique mondiale, la Municipalité propose d'accélérer sensiblement la mise en œuvre des actions communales en faveur de la transition énergétique et de se distinguer comme modèle d'engagement en faveur de la durabilité. Cet engagement se réfère aux Lignes directrices municipales « *Nyon 2030, Ville proche et vivante* » éditées en juin 2022.

3.1.1 Développement du secteur énergies du Service d'architecture

En Suisse, les bâtiments sont à l'origine de 40% de la consommation d'énergie et de près d'un tiers des émissions de CO₂. Ce secteur représente un enjeu important pour la transition énergétique. C'est pourquoi, la Municipalité a décidé de créer, à la fin de la législature précédente, un secteur exclusivement dédié à l'énergie au sein du Service d'architecture. Malgré un investissement important des équipes, il est aujourd'hui nécessaire de renforcer l'effectif du secteur Energie pour faire face à l'urgence climatique.

Missions du secteur

Les missions principales du secteur³, créé en février 2021 sans nouveau poste, visent à augmenter et monitorer l'efficacité et l'optimisation énergétiques du parc immobilier communal, à développer sa production d'énergie renouvelable et à appuyer l'administration dans le cadre de la transition énergétique. Le secteur est par ailleurs en charge du contrôle de la conformité énergétique des dossiers de permis de construire et du suivi des chantiers privés.

En référence au postulat de MM. les Conseillers communaux Claude Farine et Patrick Buchs intitulé « Amélioration énergétique des bâtiments à Nyon : la Municipalité doit lancer un plan de bataille », un guichet Energie dédié aux citoyen-ne-s nyonnais-es pour les premiers conseils en matière de rénovation énergétique et d'utilisation d'énergies renouvelables est actuellement en phase de test.

Bilan après une année et demie

Le secteur Energie a très rapidement produit ses premiers effets significatifs, notamment par des interventions correctives telles que : le rétablissement du chauffage de la piscine de Colovray pour garantir l'ouverture de la saison 2022, la mise en service des installations de la nouvelle salle de l'Usine à Gaz jusqu'à fin 2021 et le remplacement de la production de chaleur à l'école de Gai-Logis. Parmi ses nombreuses réalisations, nous pouvons citer ici :

- la mise en place d'un concept de transferts d'énergies entre la future Maison des sports et la piscine de Colovray en y intégrant le Centre sportif géré par l'UEFA ;
- l'accompagnement technique approfondi des projets en cours d'étude tels que le Centre sportif du Rocher et l'École du Centre-Ville ;
- la mise en place d'une télégestion des installations de production de chaleur ;
- la participation importante au plan OSTRAL-OIC (crise énergétique) en vue d'établir un plan de continuité communal.

² Source : OFEN, 2020

³ Un cahier des charges détaillé de cette unité est disponible au besoin

Montée en puissance nécessaire

Malgré un fort investissement de l'équipe Energie – qui se compose d'un responsable ingénieur en thermique et de deux techniciens – l'ampleur de la tâche déjà conséquente s'est encore accrue avec la forte volonté municipale, exprimée dans ses Lignes directrices, de répondre à l'urgence climatique.

C'est pourquoi, il est désormais indispensable de renforcer cette équipe de manière significative, dans l'objectif notamment :

- d'accélérer massivement la production des énergies renouvelables sur et pour les bâtiments communaux (panneaux solaires et énergies pour le chauffage) ;
- de planifier pour le court et moyen terme un programme ambitieux pour l'assainissement énergétique du parc communal ;
- d'optimiser encore le rendement des installations, notamment par la mise en place d'un suivi des événements avec un outil performant (type GMAO) ;
- de rendre plus réactifs la rectification et le suivi des « non-conformités » constatées dans les enquêtes publiques ;
- d'agir plus fortement et sur le long terme sur les comportements des utilisateur-riche-s des bâtiments communaux pour favoriser des économies d'énergies durables ;
- de renforcer l'offre de conseil et la visibilité du guichet aux citoyen-ne-s nyonnais-es pour que celui-ci puisse véritablement favoriser une augmentation du taux de rénovation des bâtiments privés.

Pour ce faire, la Municipalité sollicite l'obtention de trois postes à temps plein (EPT) rattachés au secteur Energie du Service d'architecture, consistant en deux ingénieur-e-s seniors, l'un-e spécialisé-e en installations électriques et l'autre en thermique (chauffage et ventilation) ainsi qu'un-e ingénieur-e junior.

3.1.2 Développement des réseaux des Services industriels

Durant les 20 dernières années, la ville et la région de Nyon ont connu une très forte croissance démographique et économique, entraînant à sa suite une augmentation importante de la taille des réseaux d'eau, de gaz et d'électricité, ainsi que des infrastructures (stations transformatrices, réservoirs, point d'injection du réseau de gaz, etc.).

A titre d'exemple, entre 2000 et 2021, la longueur totale des conduites du réseau d'eau est passée de 85 km à 165 km. L'exploitation des infrastructures de la SAPAN⁴ (gérée par les équipes des SIN) est par ailleurs devenue de plus en plus complexe, non seulement au niveau du traitement de l'eau (nouvelles normes plus contraignantes) mais aussi en raison des sécheresses estivales de ces dernières années, qui empêchent tout arrêt des infrastructures. De fait, les travaux d'entretiens doivent être réalisés « en production », rendant la tâche plus complexe.

Des évolutions similaires sont constatées dans les domaines du gaz et surtout de l'électricité, soumis à des évolutions règlementaires et d'équipement très conséquentes (smartmetering p.ex.).

Organisation actuelle et demande de ressource

L'organisation actuelle des unités d'eau, de gaz et d'électricité n'a que très peu évolué en 20 ans. Le préavis N° 128/2018 a permis d'engager deux ouvriers professionnels (monteurs eau & gaz), une ressource pour renforcer le bureau technique (directeur de travaux) et un électro-automaticien en charge de l'ensemble de la centrale de contrôle-commande qui gère les réseaux, ainsi que des télécommunications qui relient tous les éléments de réseaux.

⁴ Société anonyme pour le pompage et l'adduction d'eau du lac pour la région

Complémentairement, et de manière spécifique au besoin de ressources, afin de faire face à la croissance organique de la ville de Nyon et de la région desservie par les SI Nyon, un certain nombre de tâches ont été externalisées.

Toutefois, une surcharge de travail importante est liée à l'évolution et à la complexification des normes, procédures et autres activités administratives, en plus des augmentations des volumes et des réseaux évoquées plus haut.

Afin de répondre partiellement à cette problématique (d'autres postes seront demandés pour des projets spécifiques, cf. point 4), la Municipalité sollicite la création d'un poste à temps plein d'assistant-e technique eau-gaz-électricité.

3.2 Développement territorial

En février 2022, le Service du territoire (SDT) a mené, à l'aide d'un mandataire externe, un travail de fond sur son fonctionnement et sur d'éventuels manques et besoins. A l'issue de cette étude, le service a été réorganisé autour de pôles de compétences, démarche ayant déjà porté ses fruits dans l'optimisation du fonctionnement de celui-ci.

Toutefois, l'analyse RH avait également permis d'identifier des manques en matière de ressources, qui n'ont pas pu être comblés par cette réorganisation. Cette expertise avait en effet révélé une surcharge de travail importante sur certains postes clés.

Les postes demandés ci-dessous (quatre nouveaux et une augmentation de taux) sont donc basés sur les résultats de cette analyse et visent à mener le projet de réorganisation à son terme, pour un fonctionnement optimal du Service.

3.2.1 Augmentation des besoins juridiques

Sur le plan légal, la mission d'aménagement du territoire du Service s'est passablement complexifiée. Le nombre de dossiers déposés à la Police des constructions (POLCON) augmente sensiblement. En parallèle, le nombre d'oppositions et de recours s'est fortement accru ces dernières années (cf. chapitre précédent), tandis que la dotation humaine de ce pôle est restée la même.

Par conséquent, cette évolution se répercute sur les ressources internes spécialisées en aménagement du territoire, qui consacrent une part importante de leur temps de travail au traitement des questions juridiques liées à leurs dossiers. Cela a aussi des impacts notables sur le travail du secrétariat, qui vient en appui à la POLCON.

En parallèle à l'effet domino décrit ci-dessus, l'augmentation importante des coûts liés aux conseils et analyses juridiques externalisés incite la Ville de Nyon à internaliser cette compétence. Ce poste permettrait ainsi d'économiser de l'argent et du temps grâce à une connaissance approfondie des dossiers et à l'intégration du ou de la juriste dans le quotidien du service.

3.2.2 Compilation, traitement et analyse des données

Le Service du territoire, qui comprend le pôle SITNyon (Système d'Information du Territoire), dispose d'une base de données riche d'enseignements. Toutefois, il ne dispose pas des compétences internes nécessaires à la mise à jour et à l'analyse métier continue de ces données.

Or, ce travail de monitoring du territoire est indispensable à tous niveaux, que ce soit pour aider le Service à se projeter sur les besoins futurs liés à l'évolution de la ville, pour monitorer son action et évaluer ses effets concrets sur le territoire, ou pour appuyer avec des données concrètes les décisions politiques de la Municipalité.

Le Service souhaite ainsi recruter un-e analyste de données, disposant d'une connaissance fine des thématiques d'aménagement du territoire, afin de remplir cette mission avec constance et non plus de manière ponctuelle. Son rôle serait de collecter et d'analyser des données relatives

au développement territorial, d'identifier des tendances et enjeux du territoire et de contribuer à l'établissement d'une vision prospective afin d'évaluer et rectifier certaines mesures établies.

3.2.3 Renforcement de la concertation

Le Service du territoire joue un rôle pivot dans la conception, la définition et la mise en cohérence des projets emblématiques de la ville, à l'instar du parc Perdtemps, de la transformation du secteur Gare, ou encore des rives. A ce titre, il doit mobiliser, coordonner, piloter et informer l'ensemble des parties prenantes.

Ces projets ambitieux nécessitent notamment d'être accompagnés de démarches participatives, dont l'intérêt s'est confirmé ces dernières années, notamment avec le succès des laboratoires d'usage. Par ailleurs, la loi d'aménagement du territoire oblige les procédures de plan d'affectation à être accompagnées de concertations avec la population. A ce jour, dix nouveaux plans de quartier doivent être lancés d'ici à 2026. La procédure en cours de révision du Plan directeur communal – outil qui doit permettre de piloter l'aménagement du territoire communal pour les 15 années à venir – nécessitera également une forte implication de la population.

Le Service du territoire s'est ainsi adjoint les services d'une spécialiste en concertation à 50% depuis octobre 2022. Néanmoins, il est vite devenu évident que l'accompagnement qualitatif des démarches susmentionnées nécessite l'augmentation de ce poste à 100%. Cet investissement permettra de garantir plus de transparence et d'échange avec la population, et contribuera ainsi à renforcer l'acceptabilité des projets de la Ville.

3.2.4 Espace public

Lors de la législature 2016-2021, la politique autour des aménagements dans l'espace public a pris de l'ampleur. Au cours de ces années, outre les aménagements temporaires et participatifs du Square Perdtemps ou encore de la Grande Jetée, le Service du territoire a piloté la création de divers documents-cadres, adoptés par la Municipalité et initiant une politique ambitieuse en matière espaces publics.

La conception des projets d'espaces publics a été attribuée au Service du territoire par la Municipalité depuis 2016, mais elle fait appel à de nombreuses compétences spécifiques réparties au sein de plusieurs services. Les espaces publics cristallisent en effet de multiples enjeux, au croisement de plusieurs politiques sectorielles (environnement, mobilité, lien social, végétalisation, etc.).

Or, un seul poste de délégué-e aux espaces publics est pour l'instant dédié à la gestion de ces dossiers transverses et complexes, qui nécessitent également une étroite collaboration avec les démarches participatives. L'analyse RH a relevé une surcharge de travail importante pour ce poste. Le renforcement de l'équipe avec un-e architecte paysagiste permettra de consolider les capacités du Service en matière de pilotage et de conception des espaces publics.

Ce poste s'avère nécessaire pour mener à bien des projets d'envergures tels que le réaménagement des rives, de la place du Château, plus particulièrement les mesures du projet d'agglomération, de l'expérimentation urbaine (laboratoire d'usage) et plus largement pour le pilotage des stratégies liées de manière générale à l'espace public. Cette dotation supplémentaire paraît indispensable pour être à la hauteur des enjeux, qui ne relèvent pas que d'une gouvernance de projet, mais d'une véritable politique publique.

3.2.5 Besoins en matière de conception-rédaction

L'augmentation de la charge de travail susmentionnée, liée à la croissance de la ville et à la complexité des dossiers, invite le Service à s'organiser de manière à libérer du temps de travail « métier » pour les collaboratrices et collaborateurs. L'objectif est de s'assurer que chacun dédie la majorité de son temps de travail aux tâches dont il ou elle est l'expert-e.

Suivant cette logique, le Service du territoire souhaite se doter d'un-e spécialiste en rédaction, dont les compétences permettront de mieux communiquer les enjeux de nos projets auprès de l'ensemble des publics-cibles du service, avec des contenus adaptés selon l'expertise technique de chacun.

Cette personne serait en charge de la finalisation des notes municipales et préavis du service, de l'élaboration de documents de référence et travaillerait plus largement à l'amélioration de la lisibilité et de la visibilité du travail du service. La bonne conduite de ces tâches nécessite un poste pérenne, qui permette un suivi constant et courant des projets du service, pour en traduire plus efficacement les enjeux.

3.2.6 Récapitulatif des demandes

Afin d'assurer la gestion optimale de la charge courante du Service du territoire et de mener de front les grands projets de la Ville, tout en assurant des prestations de qualité au grand public, la Municipalité sollicite 4 EPT supplémentaires. Il s'agira ainsi de créer les postes de :

- **juriste dédié au SDT (100%), administrativement rattaché aux affaires juridiques ;**
- **analyste de données (100%) ;**
- **chef-fe de projet espaces publics (100%) ;**
- **rédacteur-riche(50%) ;**

et d'augmenter le taux du poste de chargée de concertation de 50 à 100%.

3.3 Environnement

3.3.1 Gestion de projets liés à la végétalisation et la biodiversité

Le Service de l'environnement (SDE) se coordonne actuellement avec les services pilotes sur pas moins de 54 projets menés de front par année pour lesquels un projet d'espace vert est impliqué et où le domaine d'expertise du Service, s'agissant d'environnement est également nécessaire. Jusqu'en 2021 le Service ne bénéficiait d'aucun poste dédié pour accompagner ces projets.

Le suivi de ceux-ci – en plus de ceux propres au Service (y.c. instruction d'abattages et de compensations) était essentiellement mené par le Chef de service suppléant. En août 2022, le vote favorable du Conseil communal sur le préavis N° 2022/51 a permis d'octroyer au Service un poste de cheffe de projet architecte paysagiste, en fait prioritairement dédié au pilotage des projets du parc Perdtemps, de l'étape 2 de l'extension du complexe de Colovray, ainsi que de la reconversion du Stade de Marens, représentant 100% du temps de travail pour ces trois projets de grande importance pour la Ville.

Au vu du plan des investissements connu à ce jour, nous estimons que le Service va devoir se coordonner sur 10 projets supplémentaires à ceux menés aujourd'hui (par exemple PDCOM, Amphithéâtre, Piscine de Colovray, Trois-Jetées). La Municipalité ayant pour objectif de ses Lignes directrices 2030 de végétaliser et favoriser la biodiversité, il devient prioritaire de renforcer l'équipe du SDE avec un poste de chef-fe de projet architecte paysagiste à 100% dédié, afin de mettre en œuvre la future Stratégie de végétalisation en cours d'étude, de rénover les parcs et préaux d'école (école des Tattes d'Oie et de la Paix, Parc du Bourg de Rive, Bois Fleury, Parc du Conservatoire et Niedermeyer, Mangette, etc.) et de développer les futurs nouveaux parcs publics de la Gravette et de Petite-Prairie 3.

Enfin, les demandes récurrentes de nombreux-euses conseiller-ère-s communaux-ales (p.ex. : végétalisation du PA Champs-Colin, maintien des arbres au sentier de l'hôpital, végétalisation de la parcelle 29) démontrent, si besoin était, que la sensibilité à la question du végétal a fortement augmenté.

Cela nécessite aujourd'hui une expertise et un suivi spécifiques des projets touchant des questions de végétalisation. Un exemple parmi d'autre est l'intérêt grandissant à végétaliser davantage les préaux d'école pour en former des îlots de fraîcheur.

3.3.2 Pression sur la gestion et l'exploitation forestière

Jusqu'en 2008, l'équipe forestière du Service de l'environnement comportait quatre forestiers-bûcherons (4 EPT) qui depuis lors sont trois (2,8 EPT). Pour des raisons de sécurité, il n'est plus envisageable de laisser une personne seule travailler sur le terrain. Le travail de gestion forestière est donc aujourd'hui limité, car une division des tâches entre deux équipes ne peut avoir lieu.

Le manque de ressources de l'équipe de bûcheron comporte également un risque. Au vu des conséquences du réchauffement climatique, les forêts de plaine et d'altitude souffrent énormément. Ainsi, de nombreuses branches mortes et bois morts apparaissent tandis que plusieurs chemins piétons traversent ces forêts riveraines (chemin de la Combe, chemin du Rayon de Soleil, sentier du Rocher et bien d'autres sentiers pédestres). Malgré une vigilance accrue du garde forestier, il n'est pas possible faire face à l'ampleur des entretiens de sécurisation nécessaires, apparus ces dernières années. Ainsi, au mois de septembre dernier, une branche de frêne de 3 m de long s'est abattue sur le sentier de la Combe à deux pas de l'UAPE « La Maison » dans le Parc du Buis, heureusement sans faire de blessé.

Enfin, la crise énergétique actuelle est une opportunité pour la Ville de valoriser à sa juste valeur l'exploitation du bois des forêts nyonnaises. Il devient en effet stratégique pour la Municipalité de s'assurer que la production de bois énergie indigène atteigne le maximum des coupes autorisées. Par chance, la possibilité de coupe de bois a augmenté lors du dernier inventaire forestier.

Pour toutes les raisons citées ci-dessus, un poste supplémentaire de bûcheron-ne est aujourd'hui indispensable tant sur le plan de la sécurité et de la gestion des forêts que sur son exploitation.

3.3.3 Pérennisation des actions et projets environnement-assainissement

Afin de soutenir le secteur assainissement et revalorisation du Service des infrastructures, il est nécessaire de pérenniser la ressource octroyée depuis maintenant deux ans sous la forme d'un poste d'auxiliaire à durée déterminée qui a déjà été renouvelé une fois. La pérennisation de cette ressource est indispensable pour maintenir à long terme un secteur crucial de la Ville, portant notamment sur la sensibilisation et la communication sur les enjeux environnementaux, le tri et la valorisation des déchets.

Ne citons ici que quelques-unes des actions menées jusqu'ici : promotion de la vaisselle réutilisable (auprès des restaurateur-riche-s et manifestations), mise en œuvre, suivi et évolution de la ressource, « Net'Leman », Journée de l'eau, journées RRRRR (10 jours de sensibilisation et d'actions pour promouvoir la revalorisation), lutte contre le littering, ville sans plastiques, etc. De plus, des actions ciblées sont menées à destination des associations mais aussi des propriétaires privé-e-s et des régies, pour lesquels un accompagnement peut, de cas en cas, s'avérer très utile.

Ce poste permettra par ailleurs d'apporter un soutien dans les démarches d'accompagnement liées aux raccordements de communes à la future STEP de Nyon et de porter les projets liés à la propreté urbaine, tels que le déploiement des corbeilles à déchets et des conteneurs, le développement des points de collecte ou encore la révision du règlement des déchets.

Enfin, cette ressource permettra de questionner les principes de la taxe de raccordement et de perméabilisation du sol et de travailler sur une démarche active d'optimisation de la rétention et son rapport avec le réseau d'assainissement existant, qui ne répond parfois plus à l'évolution de l'intensité des précipitations dues au dérèglement climatique.

3.3.4 Récapitulatif des demandes

Au vu de l'importance des tâches et politiques sectorielles décrites ci-dessus, la Municipalité sollicite la création des deux nouveaux postes suivants, rattachés au Service de l'environnement :

- **Chef-fe de projet, architecte paysagiste (100%) ;**
- **Bûcheron-ne (100%).**

Elle sollicite par ailleurs la pérennisation du poste suivant, rattaché au Service des infrastructures :

- **Chef-fe de projet junior, assainissement et revalorisation (100%).**

3.4 Lien social et infrastructures culturelles et sportives

3.4.1 Stabilisation des ressources de la bibliothèque de Nyon

La Bibliothèque de Nyon fonctionne aujourd'hui avec 2,2 postes à temps plein (EPT) de collaborateur-riche-s fixes - bibliothécaires et agent-e-s en information documentaire – dédiés au site Adultes et 2,2 EPT attribués au site Jeunes publics. Ces 4,4 postes pérennes de personnel professionnel sont actuellement complétés par des employé-e-s auxiliaires temporaires, afin que la bibliothèque puisse remplir ses missions et ouvrir au public selon un horaire le plus adapté possible aux besoins de la population.

De fait, et depuis plus de dix ans, le personnel en formation et auxiliaire remplit, par nécessité, le rôle du personnel qualifié qui ne peut être recruté en raison du manque de postes dédiés, sachant que seuls 0,35 EPT ont pu être obtenus par préavis (N° 222/2020). Cette mesure fut certes utile mais évidemment insuffisante.

Aussi le personnel de la bibliothèque continue de tourner à flux tendu, et ce manque de ressources se traduit par des problèmes récurrents de santé au travail. Enfin, le taux de renouvellement élevé du personnel auxiliaire et des stagiaires provoque une grande instabilité au sein de l'équipe permanente. Ce turn-over complique non seulement l'organisation du travail à court et moyen terme, mais nécessite d'incessantes solutions de fortune et de recherche de personnel temporaire. Les responsables des deux sites étant continuellement occupées à renouveler/compléter/former leur équipe, elles ne peuvent se consacrer suffisamment aux autres des tâches essentielles de leur cahier des charges.

Dans ces conditions, les prestations de base (l'ouverture au public notamment) ne peuvent pas toujours être garanties. La bibliothèque a ainsi dû fermer brièvement ses portes, à peu de reprises heureusement, au cours de l'année 2022 pour cette raison.

Malgré cela, l'équipe de la bibliothèque reste très motivée et a grandement fait évoluer l'institution. Aujourd'hui, la Bibliothèque de Nyon est un lieu culturel complet, très fréquenté, qui propose en plus de ses prestations traditionnelles, une vaste gamme d'activités dans le cadre de la médiation culturelle.

Afin de stabiliser l'équipe et pour garantir la continuité des prestations proposées au public, il s'avère aujourd'hui urgent de compléter les postes fixes de la bibliothèque de façon pérenne.

Ainsi la Municipalité sollicite la création de deux postes à plein temps d'agent-e-s en information documentaire (AID) pour la Bibliothèque de Nyon.

3.4.2 Renforcement du soutien social au logement

Dans le cadre d'Objectif Logement II, il est mentionné le besoin de mettre sur pied un guichet logement social. A cet effet, il est nécessaire de créer, pour 2023, un poste de travailleur-euse social-e, orientation logement, afin d'aider les personnes à trouver un logement, de prévenir des expulsions et de les accompagner dans des démarches leur permettant de retrouver un toit, en les orientant également, entre autres, auprès des bons services.

Les personnes se trouvant en précarité de logement vivent un gros stress et de fortes émotions et ont besoin d'être accompagnées. A cet effet, seul-e un-e professionnel-le social-e peut prendre en charge ces situations. De plus, il sera nécessaire d'accompagner les personnes dans leurs droits, comme par exemple requérir le revenu d'insertion ou des PC familles. Il sera aussi nécessaire de faire des visites à domicile et développer des projets sur le « savoir habiter ».

Face à l'augmentation de situations de crises liées à des problèmes de logement, la Municipalité sollicite la création d'un poste de travailleur-euse social-e à 100% afin de mettre sur pied un guichet logement.

3.4.3 Développement du secteur logistique, technique et installations sportives

Durant les six dernières années, le Service des sports, manifestations et maintenance s'est développé parallèlement à l'accroissement du patrimoine communal : extension de Nyon-Marens, nouveau complexe scolaire du Couchant et complexe scolaire et sportif du Cossy. Il continuera à évoluer en fonction des futurs besoins logistiques et de maintenance des bâtiments communaux et infrastructures sportives.

Evolution des prestations de service

Une évolution des prestations du Service a été constatée, notamment en lien avec le développement de l'accueil parascolaire et du nombre de classes, qui a eu une incidence directe sur le nombre de livraisons et déménagements ou avec le repositionnement du secteur manifestations, désormais en charge du montage et démontage d'aménagements temporaires, ou encore de la logistique des réceptions municipales.

Les orientations prises ont sans nul doute permis de répondre aux attentes, changements d'habitudes et besoins liés à l'évolution d'une ville telle que Nyon. Des ajustements de fond ont néanmoins été nécessaires et devront d'ailleurs encore être faits, parallèlement à la construction de futurs complexes et la rénovation de bâtiments.

Synergies et diversification des compétences

Le développement de synergies intra et interservices est donc apparu comme une évidence, mais également la nécessité de disposer de personnel sur le terrain à même d'intervenir rapidement sur les installations techniques en cas de dysfonctionnement et également de superviser les entreprises spécialisées qui interviennent dans les bâtiments communaux. Ainsi, l'équipe dédiée aux infrastructures sportives a été rattachée à l'équipe technique et logistique et assure, dorénavant, également des tâches logistiques en marge de l'entretien quotidien des salles de sport.

Parallèlement et suite à des départs planifiés, le Service des sports, manifestations et maintenance a profité de nouveaux engagements pour diversifier les compétences métiers au sein de son unité maintenance. Enfin, une collaboration très étroite s'est développée avec le Service d'architecture avec la mise sur pied d'une équipe technique coordonnée, permettant d'être beaucoup plus performante dans le suivi des installations.

Organisation actuelle

L'organisation et la supervision du secteur repose aujourd'hui essentiellement sur un collaborateur qui assure à la fois le rôle de chef d'équipe du secteur logistique et technique et de chef d'exploitation des infrastructures sportives. Par ailleurs et grâce à sa grande expertise, il collabore activement dans différents projets communaux tels que :

- l'optimisation énergétique des installations techniques sportives ;
- la gestion informatisée des accès des bâtiments communaux (Salto) ;
- la rénovation ou construction de bâtiments (Rocher, Colovray, Centre-Ville) ;
- l'organisation des points de rencontre d'urgence (PRU).

L'efficacité de cette organisation est largement reconnue et appréciée. Néanmoins, la charge de travail est devenue beaucoup trop conséquente pour une seule personne, d'autant plus que l'amplitude horaire des infrastructures sportives est très large (7/7 jours de 5h à 22h30).

Face au développement continu du secteur et aux constructions à venir, il est désormais impératif pour le chef d'exploitation de pouvoir s'appuyer sur un-e chef-fe d'équipe pour le suivi et l'encadrement terrain des neuf collaborateur-ice-s en place.

Dès lors, la Municipalité sollicite la création d'un poste de chef-fe d'équipe à 100% pour le secteur logistique, technique et installations sportives.

3.4.4 Piscines : renforcement du management

Principalement en raison de l'ouverture de la piscine du Cossy en 2018, l'équipe des piscines est passée de 5 à 12 en hiver et de 21 à 30 durant la période estivale. Sachant aussi que les installations techniques se sont complexifiées, les surfaces à entretenir ont pratiquement triplé (Rocher 430 m², Cossy 1'260 m²) et les horaires d'ouverture au public ont été étendus de 24h par semaine, 7 mois par année, à 84h par semaine, 10 mois par année.

Ajoutons à cela des normes drastiques en matière de surveillance, sauvetage et de sécurité (eau, air, produits chimiques, etc.), régulièrement révisées, ou encore l'énorme charge liée à l'entretien (p.ex. 5 semaines de travaux de préparation sont nécessaires pour préparer la vidange de la piscine de Colovray et 3 pour celle du Cossy).

Le travail administratif n'est pas en reste : cela concerne notamment la communication avec le public (téléphones, e-mails, site internet, etc.), la relation avec les clubs utilisateurs (planification, contrats, facturation), la gestion des caisses (plus de CHF 900'000.- de recettes en 2022), des équipements et des stocks, le traitement des factures, mais aussi l'engagement du personnel saisonnier, encore complexifié depuis la crise sanitaire (pénurie de main d'œuvre).

Enfin, les imprévus météo, les pannes techniques (principalement dues à la vétusté des installations de Colovray) viennent compléter un tableau où les heures supplémentaires et la fatigue s'accumulent, particulièrement au sein du management du secteur.

Au vu de l'évolution de l'amplitude des horaires à couvrir et de l'ensemble des tâches, enjeux et responsabilités du secteur, il est nécessaire de disposer d'une équipe de management renforcée, avec au minimum deux chef-fe-s d'équipe pour le suivi terrain des 30 collaboratrices et collaborateurs.

Par ailleurs, les tâches administratives de base et la planification doivent pouvoir être assurées par une personne tierce afin que la cheffe d'exploitation et les chef-fe-s d'équipe puissent se concentrer sur leurs missions respectives. Dès lors, la Municipalité sollicite :

- la création d'un poste de chef-fe d'équipe supplémentaire à 100% ;
- la création d'un poste administratif à 50% pour le secteur des piscines.

3.4.5 Evolution des archives communales

Les archives disposent actuellement d'une équipe uniquement composée d'une archiviste et d'un auxiliaire n'effectuant que quelques heures par mois. Si cette dotation permettait aux archives d'assurer un fonctionnement minimum, elle n'est à l'évidence plus suffisante pour l'administration d'une ville de 23'000 habitant-e-s, d'autant que la mise en place de nouveaux outils numériques (sindoc, esances) a encore alourdi la charge reposant sur l'archiviste communale.

Un demi-poste supplémentaire d'agent-e en information documentaire lui permettrait ainsi de dégager davantage de temps pour le suivi, l'indexation et l'archivage des décisions et des actes de la Municipalité, ainsi que pour les recherches sollicitées par les différents services, notamment.

Un travail souvent peu visible certes, mais extrêmement utile pour le fonctionnement (et la mémoire) de l'administration et surtout indispensable sur le plan institutionnel.

Au vu de l'évolution de la charge de l'archiviste communale, la Municipalité sollicite la création d'un poste d'agent-e en information documentaire à 50%.

3.5 Mobilité

3.5.1 Stabilisation du secteur mobilité

Afin de pouvoir répondre aux multiples missions en relation avec le secteur mobilité et dans le but de soutenir l'adjointe en charge du secteur, le Service des infrastructures (SDI) s'appuie depuis maintenant deux ans sur une ressource auxiliaire à contrat à durée déterminée. Les activités et la nécessité de cette ressource étant établie, il est désormais nécessaire, afin d'assumer les missions et consolider les acquis, de pouvoir la pérenniser.

A l'heure de l'urgence climatique, le domaine de la mobilité représente un secteur clé pour permettre la transition vers des mobilités décarbonées et/ou peu émissives en microparticules au niveau local. Dans ce cadre, les missions confiées sont de plus en plus nombreuses et occasionnent une charge de travail importante pour le secteur. Par ailleurs, les collaborations interservices se renforcent et le secteur de la mobilité est régulièrement sollicité par d'autres services pour mener à bien divers projets (planification, manifestations, subventions, etc).

Le volet sensibilisation est également indispensable pour favoriser la transition des Nyonnais-es vers des mobilités plus respectueuses de l'environnement et de nombreuses manifestations sont régulièrement organisées pour inciter la population à utiliser la mobilité décarbonée.

Dès lors, afin de pouvoir continuer à mener à bien ces missions, la pérennisation du poste d'auxiliaire, présentement demandée, est indispensable. La charge de travail occasionnée par la variété des missions confiées ne peut être assumée sans le maintien et la consolidation de ces effectifs.

3.5.2 Développement de la mobilité active

La mobilité active est l'un des leviers majeurs pour permettre la réduction de gaz à effet de serre, en complémentarité avec le développement des transports publics et le développement des mobilités partagées. Les Lignes directrices 2030 de la Municipalité soulignent par ailleurs l'importance de créer ou de renforcer les liens de mobilité douce entre les multiples quartiers de la ville.

Dans ce contexte, une prise en compte réaliste, volontaire et engagée de cette question doit se faire au niveau de la mise en œuvre et de l'activation cohérente de la mobilité active sur le territoire communal, en coordination avec le réseau régional.

Contexte

Malgré une prise de conscience déjà effectuée en 2011 avec la définition et la mise en œuvre du Concept de Mobilité Urbaine (CMU) (p. ex. passage au quart d'heure du réseau de transport public, mise en œuvre du réseau cyclable, politique de stationnement, etc.), les voiries structurantes actuelles sont issues de planifications des années 70, qui ne prenaient pas en compte l'essor de l'utilisation du vélo et de la mobilité piétonne.

Ces infrastructures ne sont donc que peu – voire parfois pas du tout – adaptées à l'utilisation des cycles ni aux parcours piétons, personnes à mobilité réduite (PMR), ou autres poussettes. Ceci tant en matière de confort et d'efficacité que de sécurité.

Afin de répondre à une partie de ces enjeux, la requalification d'axes majeurs (route et rue de Divonne, RC1, etc.) est planifiée dans le projet d'agglomération de deuxième génération (PA2). Ces mesures viendront améliorer la situation, mais ne permettront pas à la Ville d'apporter une réponse globale et cohérente à la volonté de développer les mobilités actives à Nyon.

Création d'un poste « mobilité active »

Dès lors, il est urgent d'agir. C'est pourquoi la Municipalité souhaite aujourd'hui se concentrer sur l'activation de mesures dédiées à la mobilité active. En effet, la mise en œuvre de tous types d'équipements et d'axes favorisant ces déplacements permettra d'assurer la cohérence des politiques publiques de décarbonation, en favorisant naturellement le report modal vers des mobilités plus respectueuses de l'environnement.

Afin de se donner les moyens en termes de ressources et de compétences, pour répondre à ces enjeux et atteindre, de manière pragmatique, les objectifs du Plan climat, il est proposé de créer un poste de chef-fe de projet « mobilité active » qui viendra renforcer l'équipe du secteur mobilité dans l'accomplissement de ses nombreuses missions, toujours plus sollicitée (cf. point précédent).

Cela permettra à la Ville de se doter d'une expertise supplémentaire capable de questionner les projets, de répondre aux enjeux relatifs non seulement à la mobilité cyclable mais également à la mobilité piétonne, de proposer des solutions efficaces et adaptées aux enjeux actuels

3.5.3 Récapitulatif des demandes

Afin de permettre au secteur mobilité du Service des infrastructures de mener à bien ses projets et prestations en croissance, mais aussi de renforcer le développement de la mobilité active et d'un réseau reliant les quartiers, la Municipalité sollicite :

- la pérennisation d'un poste de Chef-fe de projets junior « mobilité » à 100% ;
- la création d'un poste de Chef-fe de projets senior « mobilité active » à 100%.

4. Ressources spécifiques ou estimées à moyen-long terme

Au-delà des besoins de court terme exprimés ci-dessus, la Municipalité a procédé à une catégorisation et à une priorisation des autres demandes de postes, simultanées au présent préavis ou à venir. Ces catégories sont soit liées à des domaines particuliers, normés en matière d'effectif (accueil parascolaire, exploitation et entretien de bâtiments ou aménagements) soit liées à des projets spécifiques.

Les points ci-dessous résument ainsi de façon extrêmement brève les demandes regroupées par catégorie. Comme dit en introduction, la Municipalité a sciemment choisi de ne présenter ici que les demandes sans autre développement ; sachant d'une part qu'elle n'a pas formellement validé la plupart de ces estimations, qui seront de fait réévaluées cas après cas et, d'autre part, que les demandes de postes seront, dans tous les cas, soumises de manière détaillée au Conseil communal dans des préavis ad hoc.

4.1 Ressources humaines

La réorganisation du service annoncée en 2022 a été suspendue après une première analyse, dans l'attente de l'arrivée de la nouvelle Cheffe de service, qui a eu lieu au début février. Les travaux pourront donc reprendre dans les semaines à venir, et pourraient très probablement – au vu du constat décrit au chapitre 2 mais aussi de la première analyse réalisée – engendrer une demande d'effectif(s) supplémentaire(s).

4.2 Accueil parascolaire

Postes concernés

- Environ 9.1 EPT dès 2023 au SCS - ouverture d'une nouvelle structure d'accueil parascolaire (*préavis déposé simultanément au présent document*).
- Environ 9.1 EPT dès 2024 au SCS - ouverture d'une nouvelle structure d'accueil parascolaire.

Demande auprès du Conseil

- Dans le cadre de préavis ad hoc, précisant les compensations budgétaires par le biais de recettes supplémentaires

4.3 Exploitation et entretien de nouveaux bâtiments, aménagements ou installations

Postes concernés

- Environ 4 postes à SMM - exploitation et entretien de la maison des sports à Colovray (chef-fe d'exploitation, agent-e d'exploitation, agent-e-s de propreté).
- Environ 4 postes à SMM - exploitation de la piscine du Rocher réouverte (spécialiste installations technique, chef-fe de bassin, garde-bains).
- Environ 3 postes d'ici la fin de la législature à SDE – entretien des espaces verts corollairement à l'augmentation progressive des surfaces végétalisées et arborisées.

Demande auprès du Conseil

- Dans le cadre des préavis sollicitant les crédits de réalisation du bâtiment, de l'aménagement ou de l'installation concernée

4.4 Projets spécifiques, politiques sectorielles ou nouvelles prestations

Postes concernés

- 1 EPT dès 2023 aux SIN – chef-fe de projet pour la mise en œuvre du Plan lumière
- 3,4 EPT dès 2023 aux SIN – divers postes pour le déploiement du smart metering
- 1 EPT dès 2024 aux SIN – chef-fe de projet EcoEnergie pour la poursuite du programme
- 1 EPT dès 2025 aux SIN – technicien-ne d'exploitation photovoltaïque et bornes électriques
- 1 EPT dès 2024 à SDT – chef-fe de projet pôle gare
- 1 EPT dès 2023 à SDI – chef-fe de projet sénior STEP
- 1 EPT dès 2023 à SDI – chef-fe de projet sénior mesures des projets d'agglomération
- 1 EPT dès 2023 à SDE – responsable patrimoine arboré
- 1 EPT dès 2024 à SCS – travailleur-euse social-e orientation bien vivre ensemble
- 0,6 EPT entre 2023 et 2027 à CULT – postes pour projet exposition photographique Kunz
- 0,5 EPT entre 2024 et 2026 à CULT – poste pour projet parcours en ville romaine
- 0,5 EPT entre 2025 et 2027 à CULT – suivi du projet mise en valeur de l'amphithéâtre
- 2 EPT dès 2026 jusqu'à inauguration extension Musée du Léman à CULT – préparation ouverture de l'extension

Demande auprès du Conseil

- Dans le cadre des préavis sollicitant les crédits ad hoc.

5. Incidences financières

5.1. Ressources matérielles

En ce qui concerne la demande de crédit d'investissement, celui-ci est calculé sur la base d'une moyenne supérieure de coût par poste⁵, qui sera de fait lissée par le nombre élevé des engagements, entre celles et ceux qui auront des besoins plus ou moins importants.

On peut donc considérer ce montant comme une enveloppe maximale, qui pourrait ne pas être entièrement dépensée mais qui ne sera, dans tous les cas, pas dépassée.

<i>Postes</i>	<i>Montant (CHF)</i>
16 ⁶ aménagements et mobilier de bureau	110'400 CHF
16 ⁵ postes informatiques	47'300 CHF
TOTAL arrondi	158'000 CHF

Ces nouvelles ressources matérielles auront une incidence minime sur le budget de fonctionnement (entretien, nettoyage, licences informatiques, support, etc.) qui sera soumis au Conseil communal dans le cadre du budget 2024.

5.2 Ressources humaines

Comme exposé en introduction et dans le corps du document, les impacts sur le budget de fonctionnement 2023 devraient être limités pour ne pas dire nuls (le temps, et sous réserve, que le Conseil communal approuve l'octroi de principe, que les services élaborent les cahiers des charges détaillés puis lancent les recrutements, etc.).

Il s'agit donc aujourd'hui de permettre au Conseil communal d'octroyer le principe de la création des postes demandés et décrits au point 3, en disposant d'un ordre de grandeur fiable des impacts sur les budgets de fonctionnement 2024 et suivants des services concernés.

Dans le même esprit que pour les ressources matérielles, les estimations ont été faites sur la base d'une moyenne haute, laissant espérer que ces enveloppes ne devraient pas être dépassées.

Dans tous les cas, les chiffrages précis et détaillés des augmentations d'enveloppes – si l'octroi de principe des postes demandés est accepté – seront soumis au Conseil communal lors de l'approbation du budget 2024.

5.2.1 Service d'architecture (unité énergie)

<i>Libellé du poste</i>	<i>N°Compte</i>	<i>~Montant brut</i>
Ingénieur en installations électriques	351.3011	130'000 CHF
Ingénieur en chauffage-ventilation	351.3011	130'000 CHF
Ingénieur CVSE junior	351.3011	115'000 CHF
Sous-total salaires bruts	351.3011	375'000 CHF
Charges patronales	<i>à ventiler</i>	112'500 CHF
TOTAL		487'500 CHF

⁵ les calculs détaillés, pour le mobilier et l'informatique, seront au besoin fournis à la commission

⁶ Certains des EPT demandés ne nécessitent pas de nouvel équipement (pérennisation ou augmentation de taux p.ex.)

5.2.2 Services industriels

<i>Libellé du poste</i>	<i>N°Compte</i>	<i>~Montant brut</i>
Assistant technique eau-gaz-électricité	800.3011	80'000 CHF
Charges patronales	<i>à ventiler</i>	24'000 CHF
TOTAL		104'000 CHF

5.2.3 Service de l'environnement

<i>Libellé du poste</i>	<i>N°Compte</i>	<i>~Montant brut</i>
Architecte-paysagiste senior	440.3011	130'000 CHF
Bucheron	440.3011	80'000 CHF
Sous-total salaires bruts	440.3011	210'000 CHF
Charges patronales	<i>à ventiler</i>	63'000 CHF
TOTAL		273'000 CHF

5.2.4 Service des infrastructures

<i>Libellé du poste</i>	<i>N°Compte</i>	<i>~Montant brut</i>
Chef-fe de projet junior environnement	410.3011	115'000 CHF
Chef-fe de projet junior mobilité	610.3011	115'000 CHF
Chef-fe de projet senior mobilité	610.3011	130'000 CHF
Sous-total salaires bruts	<i>à ventiler</i>	360'000 CHF
Charges patronales	<i>à ventiler</i>	108'000 CHF
TOTAL		468'000 CHF

5.2.5 Service du territoire

<i>Libellé du poste</i>	<i>N°Compte</i>	<i>~Montant brut</i>
Chef-fe de projet- architecte paysagiste	420.3011	130'000 CHF
Statisticien-ne-géographe	420.3011	130'000 CHF
Juriste spécialisé-e AT	110.3011	130'000 CHF
Chef-fe de projet concertation (50%)	420.3011	55'000 CHF
Rédacteur-trice - assistant-e administratif-ve (50%)	420.3011	41'000 CHF
Sous-total salaires bruts	<i>à ventiler</i>	486'000 CHF
Charges patronales	<i>à ventiler</i>	145'800 CHF
TOTAL		631'800 CHF

5.2.6 Service de la culture (bibliothèque)

<i>Libellé du poste</i>	<i>N°Compte</i>	<i>~Montant brut</i>
Agent-e en information documentaire	151.3011	82'000 CHF
Agent-e en information documentaire	151.3011	82'000 CHF
Sous-total salaires bruts	151.3011	164'000 CHF
Charges patronales	<i>à ventiler</i>	49'200 CHF
TOTAL		213'200 CHF

5.2.7 Service de la cohésion sociale

<i>Libellé du poste</i>	<i>N°Compte</i>	<i>~Montant brut</i>
Assistant-e social-e aide au logement	710.3011	90'000 CHF
Charges patronales	<i>à ventiler</i>	27'000 CHF
TOTAL		117'000 CHF

5.2.8 Service sports, manifestations et maintenance

<i>Libellé du poste</i>	<i>N°Compte</i>	<i>~Montant brut</i>
Chef-fe d'équipe logistique et technique	170.3011	90'000 CHF
Chef-fe d'équipe piscines	170.3011	90'000 CHF
Assistant-e administratif-ve (50%)	170.3011	41'000 CHF
Sous-total salaires bruts	170.3011	221'000 CHF
Charges patronales	<i>à ventiler</i>	66'300 CHF
TOTAL		287'300 CHF

5.2.9 Service de l'administration générale (archives)

<i>Libellé du poste</i>	<i>N°Compte</i>	<i>~Montant brut</i>
Agent-e en information documentaire (50%)	152.3011	41'000 CHF
Charges patronales	<i>à ventiler</i>	12'300 CHF
TOTAL		53'300 CHF

5.2.10 Total des estimations

Comme annoncé en début de chapitre, les chiffrages transmis par les services et vérifiés par les ressources humaines se situent dans une fourchette raisonnable, qui laissent espérer que l'enveloppe globale peut être considérée comme un plafond à ne pas dépasser.

Celle-ci, charges patronales incluses, représentent une augmentation annuelle de charges de l'ordre de 2.63 MCHF.

6. Conclusion

En parallèle à la mise en œuvre concrète de ses Lignes directrices, dès le début de 2022, la Municipalité a travaillé à comprendre les raisons de la surcharge apparente de son administration, particulièrement flagrante sur la législature précédente et le début de celle-ci. Avec des conséquences non-négligeables sur l'absentéisme, le taux de rotation du personnel ou encore le climat de travail.

Les constats présentés dans ce préavis expliquent, sans excuser, un certain nombre des problèmes rencontrés par le passé et placent aujourd'hui la Municipalité devant ses responsabilités, en particulier face à un personnel investi mais sous une très grande pression.

A l'heure où notre Ville s'apprête à se doter d'un règlement moderne (abolissant au passage le fameux statut de fonctionnaire), met en œuvre des projets et des politiques ambitieuses, il est impératif pour la Municipalité de donner à son administration les moyens de poursuivre son immense travail, tant en qualité qu'en quantité, mais dans un cadre de travail plus apaisé et serein. Notamment au regard de l'urgence continue qui prévaut depuis bien trop longtemps dans nombre de ses services, avec des conséquences parfois dévastatrices, on a malheureusement pu le constater.

Ainsi, la Municipalité est confiante quant au fait que le Conseil communal partagera sa volonté et sa responsabilité de donner aux femmes et aux hommes qui font fonctionner – au bon sens du terme – notre Ville, des conditions et un cadre de travail dignes d'un employeur public du 21^e siècle.

Au travers de la présente demande de ressources supplémentaires bien sûr, mais aussi de l'adoption à venir d'un nouveau règlement du personnel qui, s'il est accepté par les collaboratrices et collaborateurs puis par le Conseil communal, apportera des améliorations conséquentes en matière de temps de repos et de protection.

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

Le Conseil communal de Nyon

vu le préavis N° 2023/95 sollicitant les ressources nécessaires au bon fonctionnement de l'administration,

ouï le rapport de la commission chargée de l'étude de cet objet,

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

décide :

1. d'octroyer à la Municipalité un crédit d'investissement de CHF 158'000.— pour l'achat de mobilier de bureau et de matériel informatique, dépense amortissable respectivement sur 10 et 5 ans ;
2. de prendre acte de la création de 19 emplois à temps plein (EPT) nécessaires au bon fonctionnement de l'administration, qui engendrera une hausse de la masse salariale de l'administration nyonnaise d'environ CHF 2'630'000.— aux budgets 2024 et suivants, dont l'évaluation détaillée est présentée au point « *Incidences financières* » du présent préavis ;
3. de prendre acte que la mise en œuvre des Lignes directrices 2030 engendrera d'autres demandes de postes, qui seront soumises au Conseil communal par voie de préavis ad hoc.

Ainsi adopté par la Municipalité dans sa séance du 20 février 2023 pour être soumis à l'approbation du Conseil communal.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic :



Le Secrétaire :

Daniel Rossellat

P.-François Umiglia

Annexe

- Fiche d'investissement

FICHE D'INVESTISSEMENT

PREAVIS No. 2023/95 Lignes directrices 2030 - sécurisation des prestations de base Date: Nyon le 20.02.2023

Demande d'un crédit d'investissement de CHF 158'000.- et augmentation de 19 EPT pour les budgets 2024 et suivants

Situation des préavis au 15.02.2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total des préavis votés par le Conseil communal	13 472 665	5 252 306	30 968 925	35 018 470	25 990 523	130 000

Situation des emprunts au 15.02.2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Plafond d'emprunt selon préavis N°2021/15	360 000 000	360 000 000	360 000 000	360 000 000	380 000 000	380 000 000
Emprunts au 1er janvier	263 000 000	289 000 000	297 500 000	291 300 000	284 928 000	298 156 000
Evolution des emprunts durant la période +/-	26 000 000	8 500 000	-6 200 000	-6 372 000	13 228 000	0
Emprunts fin période/date du jour	289 000 000	297 500 000	291 300 000	284 928 000	298 156 000	298 156 000

Cautionnements et garanties	
Plafond (préavis N°2021/15)	30 000 000
Caution activée	-11 603 600
Caution demandée	0
Disponible	18 396 400

Dépenses et recettes d'investissement	CHF	Estimation des dépenses d'investissements nets					2023-2027
		2023	2024	2025	2026	2027	
Descriptif/Libellé							
Mobilier et postes informatiques	158 000	0	158 000	0	0	0	158 000
Total de l'investissement	158 000	0	158 000	0	0	0	158 000

Estimation amort. + entretien		
Durée ans	Montant Amortiss./an	Entretien annuel
5	31 600	
Total	31 600	

Financement du préavis	
	CHF
Budget de fonctionnement:	
Trésorerie courante	
Investissement:	
Emprunts	158 000
Total des besoins en financement	

Coûts d'exploitation	Libellé / années	Estimation des coûts d'exploitation					2023-2027
		2023	2024	2025	2026	2027	
Coût total d'exploitation		0	2 638 260	2 669 860	2 669 860	2 669 860	10 647 840
Intérêts en %	2,00%	0	3 160	3 160	3 160	3 160	12 640
Entretien		0	0	0	0	0	0
Amortissements		0	0	31 600	31 600	31 600	94 800
Personnel supp. en CHF		0	2 635 100	2 635 100	2 635 100	2 635 100	10 540 400
Personnel supp. en EPT		0,00	19,00	19,00	19,00	19,00	
Recettes		0	0	0	0	0	0
Recettes		0	0	0	0	0	0
Coûts nets d'exploitation		0	2 638 260	2 669 860	2 669 860	2 669 860	10 647 840