

## **Rapport de majorité N° 2023/95**

### **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

---

Nyon, le 10 juillet 2023

Au Conseil communal de Nyon

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

La commission des finances (COFIN) a procédé à un examen du préavis 2023/95. Pour l'étude détaillée de cet objet, la COFIN a auditionné l'ensemble des services de la Ville concernés par ce préavis. Dans le cadre de cet examen, le/la Municipal-e de tutelle accompagné-e de son/a chef-fe de service, parfois accompagnés d'adjoints, ont été reçus par la commission. Les explications détaillées et les présentations minutieuses des différentes ressources sollicitées ont permis à la COFIN d'apprécier l'état général du fonctionnement de l'administration et ses évolutions.

La COFIN s'est réunie à 2 reprises :

- 27 mars 2023 : présentation générale du préavis puis auditions des services SAG, SDE et SDI
- 4 avril 2023 : auditions des services SDI et SDT

À chacune de ses séances, la COFIN a pu profiter de la présence du service RRH représenté par Messieurs Olivier Riesen, Municipal en titre, Alexandre Démétriadès, Municipal sortant, ainsi que de la Cheffe de service Madame Florence Malherbe Vendrell. La commission les remercie vivement ainsi que l'ensemble de la Municipalité pour leur présence et leurs réponses aux nombreuses questions posées.

### **Contexte et enjeux généraux**

La croissance démographique et le développement urbains sont des réalités auxquelles Nyon n'échappe pas. Ces évidences sont accompagnées d'enjeux qui nécessitent des ajustements et des compétences nouvelles, tant dans les champs professionnels que dans les processus de réalisations.

Les défis actuels, synonymes d'une société qui évolue, touchent l'administration nyonnaise entière : révolution numérique, enjeux climatiques, transversalité permanente des compétences ou interdépendance des services. Le présent préavis s'inscrit dans cette demande de modernité :

donner à notre administration les moyens d'être une Ville tournée vers les enjeux du 21ème siècle, en se dotant des ressources nécessaires et adéquates pour y parvenir.

Spécificité nyonnaise, depuis 2012 chaque nouvelle demande d'ouverture de postes est soumise au Conseil communal par voie de préavis ad hoc. D'ordinaire octroyée annuellement par voie budgétaire, cette particularité avait été instaurée en 2012, année où le budget avait été refusé tant par la Commission des finances que par le Conseil communal. Dès lors, un gel des postes avait été opéré et tout éventuel nouveau poste devait passer par un audit externe des besoins. Les effets retards de cette décision politique sont d'une part les surcharges humaines qui n'ont pas été anticipées et d'autre part le manque chronique de postes qui est apparu au fil des années au sein de l'administration.

La présente demande municipale s'appuie sur des réalités émanant tant des réalités du terrain que des volontés de projets. Faute d'engagements supplémentaires, deux évidences motivent les 19 EPT soumis au Conseil :

1. Tous les services ont expressivement exprimé qu'ils n'avaient plus les ressources humaines pour avancer convenablement dans les projets municipaux.
2. Un manque évident de ressources humaines pour les tâches courantes de l'administration communale.

De ces deux constats, la Municipalité a procédé à une consultation minutieuse des différentes demandes des services afin d'arbitrer ses choix. La question de l'audit général a été soulevée en commission, mais le coût et le temps nécessaires pour cette conséquente procédure auraient davantage encore augmenté le crédit demandé. Grâce à une analyse fine des besoins, la Municipalité souhaite et réaffirme aller au-delà des projets pour assurer son bon fonctionnement. Une mise en œuvre des lignes directrices 2030 reste au cœur de ses priorités, soit : faire vivre et relier les quartiers, végétaliser et renforcer la biodiversité, valoriser et soutenir le tissu associatif sportif, culturel et social, s'engager pour la transition énergétique et rapprocher les autorités, l'administration et la population. Cette mise en œuvre concrète passe, entre autres, par une demande de moyens humains et financiers adéquats.

### **Enjeux financiers**

L'impact que va avoir le présent préavis sur le budget 2024 et les suivants n'est pas anodin. La COFIN en mesure la réalité et il a été de son travail de la prendre en considération dans l'étude de cet objet. Les chiffres annoncés représentent une augmentation annuelle de charges de MCHF 2.63 (chiffre net, charges patronales incluses).

Pour l'année 2023, un crédit d'investissement de CHF 158'000.- est demandé. Il correspond à l'achat d'aménagements et mobilier de bureau ainsi que de postes informatiques pour lesdits nouveaux postes.

Si la question de l'augmentation des charges annuelles de MCHF 2.63 pouvait être supportable pour la Ville, a préoccupé la COFIN, la majorité de cette dernière a également agrémenté sa réflexion avec d'autres paramètres cruciaux :

- Refuser ou retarder des engagements engendre des dommages collatéraux. Le personnel communal travaille aujourd'hui à flux tendu. Ne pas prendre en compte cette réalité c'est laisser pourrir un terrain professionnel propice aux absences et/ou burn out.

- Derrière ces 19 EPT réside des prestations de service public. Aujourd'hui, en manque de personnel, la Ville risque de prêter directement les Nyonnaises et les Nyonnais en leur sucrant des projets d'envergures ou des prestations directes.

À plusieurs reprises, certains membres de la COFIN se sont posés la question sur le timing et la forme du préavis. Il aurait été souhaitable, selon certain-es commissaires, de rattacher ces demandes d'EPT au budget, tel qu'avant 2012. Il a également été soulevé par certain-es qu'il aurait été préférable qu'une concordance temporelle avec le nouveau règlement du personnel soit faite.

Interrogée sur cette augmentation financière, la Municipalité rappelle que nous avons une marge d'autofinancement de MCHF 16 et des comptes 2022 certes négatifs, mais nettement meilleurs que projetés. Par ailleurs le nouvel accord péréquatif entre le Canton, l'UCV et l'ADCV est a priori une bonne nouvelle pour Nyon. Si aucune simulation n'a été faite à ce jour, il est très probable que cela profitera aux finances de la Ville.

Si l'augmentation budgétaire est certes conséquente pour les années à venir, la majorité de la COFIN souhaite également rendre attentif le Conseil sur les coûts des dommages collatéraux qu'auraient un refus d'augmentation de postes. Les absences maladies, les burn-out, les délégations externes (pour tous travaux qui ne pourraient être réalisés à l'interne faute de personnel) ont un coût financier. Mais également un coût humain et une image d'employeur que nous devons assumer et valoriser. De surcroît, les prestations et la qualité de la vie à Nyon doivent pouvoir être assurées pour nos habitantes et habitants.

### **Les 19 nouvelles ressources**

Pour une description détaillée des postes, merci de vous référer au préavis n°2023/95. À ce jour, les cahiers des charges n'ont pas encore été rédigés. Ils le seront le jour où le Conseil communal acceptera les présentes conclusions du rapport. De manière succincte, les différents postes sont repris ci-dessous avec les enjeux saillants :

#### Service d'architecture (unité énergie) : demande de 3 EPT.

2 EPT ingénieur-es seniors (spécialistes en installation électrique et thermique)

- (cf commentaires suivants)

1 EPT ingénieur-e CVSE junior.

- Ces deux postes seront dédiés au réseau qui s'est considérablement agrandi et complexifié ces dernières années. Très peu de ressources ont été engagées avec le temps alors que les normes ont évolué et demandent des postes supplémentaires.
- Les ingénieur-es recherché-es dans le préavis sont dévolu-es à de l'opérationnel. Ils/elles seront des professionnel-les de terrain.

#### Services industriels : demande de 1 EPT.

1 EPT assistant-e technique eau-gaz-électricité

- Cette ressource essentielle va notamment venir décharger des ingénieur-es afin que ceux/celles-ci puissent se concentrer sur leur cahier des charges et arrêter de faire des heures supplémentaires.

#### Service du territoire : demande de 4 EPT.

En février 2022, une analyse RH a été faite à l'aide d'un mandataire externe au sein du SDT. Après les rapides changements des différents chef-fes de service, une grande audition a été

menée dans le service. Il en est ressorti une surcharge de travail, de la dispersion et un manque crucial d'effectifs.

Il est important de souligner la transversalité du service SDT avec les autres services de la ville. Un immense travail du service est celui des plans d'affectations. Ceux-ci demandent la concertation de l'ensemble des services de la ville. Mais s'ils sont à disposition de toute la ville, les effectifs de ce service sont également cruciaux. (Exemple concret : quand le SDT ne peut pas travailler sur les rives du lac, aucun service ne peut le faire).

1 EPT juriste spécialisé-e AT dédié au SDT (mais administrativement rattaché au affaires juridiques – SAG)

- Aujourd'hui nous avons une seule juriste au sein de l'administration pour 13 services. C'est clairement insuffisant ! La conséquence est que si cette dernière n'a pas le temps, les services passent par un avocat (et ça coûte cher).
- Au sein du service SDT il y a pléthore de recours, ce qui nécessite des règlements, des conventions etc.. La présence d'un-e juriste permettra au personnel du SDT de se concentrer sur ses compétences et ses affaires.

1 EPT Statisticien-ne géographe

- Le monitoring du territoire est un véritable enjeu et il n'existe pas le profil, aujourd'hui, au sein de l'administration, qui est capable de récolter ces données. Il nécessite d'avoir quelqu'un-e capable de mettre en relation les chiffres, les faire parler et ainsi créer des dynamiques territoriales. Ces données concernent l'ensemble des services. Aujourd'hui ce travail est externalisé sur demandes ponctuelles.

1 EPT chef-fe de projet espaces publics

- Les aménagements autour de l'espace public ont pris une ampleur immense dans l'ensemble de la ville.

0.5 EPT rédacteur-riche – assistante-e administratif-ve

- Savoir rédiger est un métier et une compétence que n'ont pas forcément les professionnel-les-métier. Il est indispensable de savoir vulgariser, adapter, simplifier.

0.5 EPT chef de projet concertation (déjà à 50% actuellement)

- Aujourd'hui c'est une obligation légale de faire du participatif. Avec les projets Pôle gare, Perdtemps et l'ensemble des PA notamment, il est indispensable d'augmenter ce poste

Service de l'environnement : demande de 2 EPT.

1 EPT chef-fe de projet, architecte paysagiste

- Le service est à la recherche d'un véritable professionnel du climat en ville (et non plus un spécialiste de l'ornement comme nous l'entendions par le passé).

1 EPT bûcheron-ne

- L'enjeu est avant tout sécuritaire : il y a une obligation de travail en binôme en forêt. Aujourd'hui cela est compliqué car seulement deux bûcherons travaillent pour Nyon. Avec trois employé-es il serait beaucoup plus aisé d'organiser le travail.
- Vu les conséquences du réchauffement climatiques, il y a de plus en plus de bois mort à évacuer et les forêts demandent un entretien accru.

Service des infrastructures : demande de 3 EPT.

1 EPT chef-fe de projet junior, assainissement et revalorisation (pérennisation de poste)

- Ayant fait ses preuves et clairement justifié son importance, ce poste (déjà renouvelé une fois) permet de sensibiliser et communiquer sur les enjeux environnementaux, le tri et la valorisation des déchets notamment.

1 EPT chef-fe de projets junior « mobilité » (pérennisation)

- La charge de travail occasionnée par la variété des missions confiées ne peut être assumée sans le maintien et la consolidation de ce poste. Il accompagne, informe et sensibilise, en outre, la population vers une utilisation d'une mobilité décarbonée.

1 EPT chef-fe de projets senior « mobilité active »

- Selon ses lignes directrices 2030, la Municipalité souhaite créer et renforcer les liens de mobilité douce entre les multiples quartiers de la ville.

#### Service de la culture : demande de 2 EPT.

2 EPT agent-es en information documentaire (AID) pour la Bibliothèque de Nyon

- Aujourd'hui la bibliothèque fonctionne à flux tendu et est à la limite de ce qu'elle peut offrir aux nyonnaise et nyonnais, malgré son immense succès
- Entre 2013 et 2022 il y a eu 142'291 prêts de livres (hausse de + de 20%). Une augmentation de 43 % de lecteur (+ de 2'500). En 2022, plus de 60'000 entrées sur les deux sites !

#### Service de l'administration générale (archives) : demande de 0.5 EPT

0.5 EPT agent-e en information documentaire aux archives communales

- Aujourd'hui une seule personne assume le poste d'archiviste communale. Si cette dernière est absente, personne ne la supplée.
- Avec les nouveaux outils numériques, et afin d'assumer convenablement le suivi, l'indexation et les recherches (des services comme des citoyen-nes) cet-te agent-e est nécessaire.

#### Service de la cohésion sociale : demande de 1 EPT

1 EPT travailleur-euse social-e afin de mettre sur pied un guichet logement

- Un travail nécessaire pour prévenir les expulsions et accompagner les personnes dans les démarches de recherche.
- Avec son aide au logement, la ville se rend (notamment) compte du travail social qu'il serait nécessaire de mettre sur pied. Un conséquent travail avait également été réalisé pour « objectif logement 2 » et ainsi de nombreuses situations avaient été répertoriées.

#### Service des sports, manifestations et maintenance : demande de 2.5 EPT

1 EPT chef-fe d'équipe pour le secteur logistique et installations sportives

- Toute l'organisation repose aujourd'hui sur une seule personne qui assume le rôle de chef d'exploitation et chef d'équipe. La charge de travail est très/trop conséquente.
- Le service travaille sept jours sur sept. Avec la densité d'activités qu'il y a à Nyon, les équipes travaillent tous les jours et les chefs d'équipes sont aujourd'hui sollicités tous les week-ends.

1 EPT chef-fe d'équipe supplémentaire pour le secteur des piscines

- (cf commentaire suivant)

0.5 EPT poste administratif pour le secteur des piscines

- L'ouverture des piscines est passée à 80 heures/semaine, contre 24 heures avant l'ouverture de la piscine du Cossy. Un clair renforcement du management des piscines doit avoir lieu.

### **Ressources à moyen-long terme**

Le présent préavis 2023/95 a demandé à la Municipalité de réaliser un arbitrage sur les demandes des différents services. Ces 19 EPT viennent donc répondre aux besoins les plus urgents en matière de ressources humaines. Néanmoins, en toute transparence, le préavis annonce une augmentation nécessaire de postes liés à différents projets.

La COFIN prend note de l'ensemble de ces annonces et remercie la Municipalité pour cette transparence. Elle prend note que toutes ces augmentations sont liées à des projets communaux d'envergure ou des prestations publiques. Les commissions ad hoc qui sont ou seront en charge de l'étude de ces objets auront, au même titre que la présente COFIN, la responsabilité de saisir les enjeux pour le juste développement de notre Ville. La majorité de notre commission encourage la Municipalité à être proactive sur sa communication de demande d'EPT supplémentaires, à l'instar de ce qui est fait présentement. Cette anticipation permet à la COFIN et au Conseil d'avoir une vision à moyen-long terme des demandes et ainsi les appréhender.

### **Rapport de la COGES**

Compte tenu que la COFIN s'est saisie du Préavis 2023/95, de commun accord avec la COGES, les deux commissions permanentes ont souhaité collaborer, afin d'avoir une vue d'ensemble sur l'évolution des besoins en EPT de l'Administration.

L'objectif de cette collaboration COFIN/COGES était que la COGES fasse état de la situation de ce qu'elle avait constaté dans son travail de surveillance. Pour réaliser celui-ci, la COGES a repris les Rapports de Gestion allant de 2016 à 2021 en analysant les Services concernés par la demande d'EPT du préavis 2023/95, de plus, elle met à disposition de la COFIN des extraits des Rapports de Gestions 2016-2021 traitent de la question des EPT de manière plus générale.

Les conclusions du rapport de la COGES sont les suivantes :

#### **Conclusions et recommandations de la COGES à la COFIN**

De manière générale, la COGES constate un besoin manifeste, depuis plusieurs exercices, de ressources humaines pour le bon fonctionnement de l'Administration. La COGES relève que plusieurs services qui ont été visités, durant la période 2016 – 2021 font part d'un besoin latent de ressources humaines pour mener à bien le volume de travail en constante croissance.

De surcroit, compte tenu de la complexité des projets, par leur nature interdisciplinaire, la rapidité nécessaire à leur réalisation et l'augmentation du volume de travail selon, les programmes de législatures ambitieux, la COGES soutient que le Préavis 2023/95 « 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 permettra à notre Administration de travailler dans de meilleurs conditions pour le développement de la Ville.

La COGES invite la COFIN à considérer les présentes conclusions lorsqu'elle devra statuer sur le Préavis 2023/95.

Pour la COGES  
Gianluca Solimine et Raffaele Giannattasio  
Co-Présidents de la COGES 2021-2022

### **Annexes**

Des commissaires de la COFIN ont posé de nombreuses questions à la Municipalité. L'ensemble des réponses écrites sont annexées au présent rapport.

## Conclusion

Plus que jamais, Nyon doit faire face aux défis d'une ville moderne, attractive et urbaine : se développer, être durable, faire ensemble et se complexifier en prenant en compte la multitude d'enjeux transversaux qui composent la réalité de la croissance de la ville. Enjeux financiers, défis climatiques, participation citoyenne, complexification des projets mêlant de plus en plus d'acteurs : tant de données avec lesquelles notre administration doit aujourd'hui composer et réaliser, au quotidien, son travail pour la population. Suite à une politique de création de postes très rigide instaurée en 2012, très peu de personnel supplémentaire a été engagé au regard d'une administration en pleine modernisation. Aujourd'hui notre ville se retrouve à flux tendu tant du côté des prestations qu'elle peut offrir à la population que des projets qu'elle souhaite faire avancer.

La majorité de la commission des finances estime qu'au regard de l'ensemble des défis mentionnés pour notre ville, il est aujourd'hui indispensable d'investir dans des ressources humaines supplémentaires. Pour la majorité de la commission les effets collatéraux d'un refus d'augmentation de postes auraient des dégâts non seulement humains (burn-out, absences, ...) mais également financiers et qualitatifs sur la vie des Nyonnaises et des Nyonnais.

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

## Le Conseil communal de Nyon

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

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

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

### décide :

1. d'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.

La majorité de la Commission

Chloé Besse, présidente (jusqu'au 01.07.23) et rapportrice, Monique Chevallay Piguet, Armelle DuPasquier, Muriel Cardinaux, Marius Diserens, Alexander Federau

1. *Quel était le nombre d'habitants à Nyon au 31.12.2022;*

Voir la statistique au 31.12.2022 établie par le contrôle des habitants

2. *Sur le même format que celui qui nous a été remis pour 2022, les tableaux des effectifs de la Ville de Nyon pour 2016 à 2021 (dans les rapports de gestion seul figurent des tableaux sans précision de chiffres exacts);*

Voir fichiers annexes

3. *La Ville de Nyon paie (participation ?) pour les assurances-maladies de ses employés même après leur départ à la retraite et ceci à vie ( ?). Quelles sont les conditions exactes de ces versements (montant, durée minimum de travail à la ville, etc.)*

Comme le prévoit l'article 53 du Statut du personnel<sup>1</sup>, pour le personnel fixe et les retraités jusqu'au décès, la Ville de Nyon participe à hauteur de la moitié de la prime payée par les employés communaux. Pour appliquer cette mesure de manière simplifiée, c'est le 50% de la prime moyenne cantonale (franchise de CHF 300, + de 25 ans), recalculée chaque année, qui sert de référence pour calculer le montant de la participation annuelle. Ce montant est versé le 25 de chaque mois. Pour l'année 2023, la participation s'élève à CHF 285.25 proratisée au taux d'activité.

Pour le personnel auxiliaire, le versement est conditionné en fonction du revenu annuel :

- 25% de la prime versée au personnel fixe si le revenu annuel s'établit entre CHF 13'672.60 et CHF 27'488.15

- 50% de la prime versée au personnel fixe si le revenu annuel est d'au moins CHF 27'488.20

À noter que le projet de nouveau règlement du personnel accepté par l'Assemblée générale du personnel et qui sera soumis prochainement à votre Autorité :

- supprime le système de participation communale à l'assurance maladie ;
- prévoit d'intégrer le montant actuellement payé aux employés dans la grille salariale pour maintenir cet acquis ;
- prévoit que les retraités actuels de la Ville garderont la participation à l'assurance maladie à laquelle ils ont le droit ;
- prévoit qu'une fois le nouveau règlement en place, les futurs retraités de la Ville ne recevront plus cette participation à l'assurance maladie.

4. *Les cahiers des charges des 19 EPT demandé.*

Comme évoqué lors de la séance avec la COFIN, les cahiers des charges n'ont pas encore été rédigés et ils le seront lors de l'ouverture des postes.

5. *Comment la Municipalité voit ce supplément de charges de 2,6 mio. liées à ce préavis. Comment va-t-elle atténuer ce supplément dans son budget 2024 ?*

Chaque année, lors de l'élaboration du budget, la Municipalité prend en considération l'ensemble des dépenses nécessaires à la réalisation des prestations à fournir aux Nyonnais. Si le Conseil accepte ces 19 EPT, ce préavis sera traité de la même manière que les autres préavis approuvés par le Conseil, comme par exemple le préavis N°2022.32 Cybersécurité ou le préavis N°2023.96

---

<sup>1</sup> <https://www.nyon.ch/media/document/0/statut-du-personnel.pdf>

l'UAPE Tattes-d'Oie. En fonction des revenus estimés, la Municipalité procède à une priorisation des dépenses afin de présenter un budget raisonnable.

Il convient de souligner que la Municipalité accorde une attention particulière à la marge d'autofinancement. Elle veille à ce que la marge reste positive afin de financer une partie des investissements. En examinant l'historique des comptes, on observe ainsi que le résultat opérationnel est demeuré toujours positif.

Comme en témoigne le programme de législature, la Municipalité adopte une vision à long terme. Elle met des moyens à la hauteur de ses ambitions pour le développement de la ville, tout en assurant une gestion saine des finances communales.

## Questions d'ordre général :

**- Quel est l'impact global financier/projections financières des vellétés de la municipalité d'augmenter le nombre de postes et donc la masse salariale (charges comprises) - si ces postes sont validés par le Conseil (hors et dans le préavis 95) sur les 5 prochaines années ?**

Il est délicat de faire des projections qui vont au-delà de l'actuelle législature. Par conséquent, il est donc impossible de répondre sur une période de 5 ans de façon exhaustive.

L'éclairage que nous pouvons apporter est qu'en cas d'acceptation des 19 EPT, ces ressources seront engagées progressivement en tenant compte des temporalités des services et de l'état du marché de l'emploi. En effet, certains profils sont actuellement très rares sur le marché de l'emploi et très prisés par les diverses communes et cantons romands qui ont pour la plupart de grands projets en cours ou à venir (mobilité, énergie, etc.). Il est donc vraisemblable que toutes ces ressources n'impacteront pas le payroll au même moment et que les divers engagements s'effectueront entre 2023 et 2024. Le coût global de ces 19 EPT avoisine ainsi les 2,63 MCHF, charges comprises pour l'an 1 (pour autant que les 19 EPT soient engagés dans l'an 1). Un ajout d'environ 3,2% par année sur le montant donne une représentation raisonnable de la croissance de la masse salariale, incluant ainsi la progression individuelle des salariés, liée à l'annuité supplémentaire dans la grille salariale.

Concernant les EPT hors du présent préavis, ceux-ci suivront les plans d'investissement et les demandes viendront de façon ponctuelle par voie de préavis pour répondre aux besoins. La masse financière disponible restera un indicateur dont il sera tenu compte pour les prises de décision.

Nous pouvons d'ores et déjà souligner que le projet du nouveau règlement du personnel occasionnera un besoin supplémentaire en EPT pour absorber les modifications liées au temps de travail.

**- Si la crise de l'administration était la résultante d'un manque de personnel – quelles sont les projections d'amélioration des ratios RH (à savoir le taux de rotation et les taux de maladie - longue et courte durée) ?**

La charge de travail importante a contribué au déclenchement de la crise. Toutefois, il est important de souligner que les raisons modulant les indicateurs des taux de rotation et d'absentéisme sont en général multifactorielles. De plus, les corrélations avec lien de cause à effet direct sont difficiles à démontrer. Nous pouvons toutefois escompter un impact réel sur l'organisation du travail, la qualité de vie au travail et comme effet collatéral la stabilisation des équipes en cas d'acceptation du préavis. En cas de refus du préavis, nous pouvons escompter son corolaire, à savoir un impact négatif sur les équipes et le personnel de l'administration.

**- Est-ce que les postes demandés à 100% seront pourvus avec 1 seul visage à 100% ? si non, quel est l'impact sur les coûts ?**

Il est raisonnable de penser que la plupart des EPT seront repourvus par un seul visage. Nonobstant, la masse salariale et les charges patronales ne sont pas affectées par la multiplicité des visages (1x100 = 2x50).

**- Il est indiqué dans le préavis que des économies seraient réalisées grâce à ce préavis. Quels seront donc concrètement les comptes impactés (numéros de compte) par ces économies potentielles et à hauteur de combien ?**

Nous escomptons une répercussion ponctuelle sur les mandats extérieurs puisqu'en stabilisant les équipes, celles-ci seront plus disponibles pour réinternaliser certaines tâches. Nous pouvons

anticiper un impact favorable sur les comptes en lien au *personnel auxiliaire 3012 et honoraires et frais d'étude 3185* notamment.

Une série d'impacts favorables indirects et difficilement chiffrables à ce stade sont également attendus :

- Mise en œuvre de projets et actions systématiquement priorisés
- Certains projets bénéficient d'un soutien fédéral sous réserve de leur réalisation dans un délai imparti (fluidité du travail)
- Une augmentation de certaines recettes (par exemple : augmentation des revenus d'exploitation du bois des forêts nyonnaises)
- Une meilleure collaboration et une meilleure qualité de vie au travail augmentant l'engagement et la santé du personnel

### Questions plus spécifiques :

#### **- Quelle est l'évolution du nombre de permis de construire ces 3 dernières années ? et de recours ?**

Nous vous transmettons ci-après quelques chiffres et statistiques sur l'évolution du nombre des permis ainsi que le traitement juridique des dossiers des trois dernières années (2020 – 2021 – 2022).

- Dossiers soumis à l'enquête : 2020 85 2021 102 2022 97 : moyenne **95**
- Permis délivrés : 2020 70 2021 96 2022 86 : moyenne **84**
- Dossiers avec oppositions : 2020 16 2021 20 2022 19 : moyenne **19**
- Nombre d'opposants : 2020 79 2021 47 2022 43 : moyenne **56**
- Décisions municipale liées au permis de construire ayant fait l'objet de recours : moyenne **3**

Il ressort de ces chiffres que **22.6%** des dossiers ont suscité des oppositions pour une moyenne de 3 opposants par cas et que **15,8%** des décisions municipales liées aux permis de construire finissent à la CDAP.

***Pour ne pas fausser les chiffres, nous n'avons pas tenu compte du crématoire animalier dans le nombre d'opposants (plus de 200). Nous pouvons d'ores et déjà anticiper que ce genre de dossier ne sera plus une exception à l'avenir. A Nyon et dans d'autres communes de la région, il n'est plus rare qu'un dossier réglementaire suscite la controverse, engendrant une visibilité importante. De plus, le nombre d'oppositions de principe prend de l'ampleur. Nous avons le cas actuellement avec une association s'opposant à tout projet de construction.***

Il est important d'indiquer que les oppositions portent sur des sujets qui relèvent d'une expertise juridique pointue avec des références à des jurisprudences et des cas d'exceptions qui nécessitent des vérifications.

Par exemple, la haute complexité technique des dossiers issus des plans d'affectations demande des connaissances pointues sur les jurisprudences et un suivi de l'adaptation régulière de la réglementation et par conséquent une vérification de la conformité des dossiers plus soutenue (A Rive-Chantier Naval, Petite Prairie 1,2, La Suetta, Cortot-Cossy,...) .

De plus, les procédures juridiques nécessitent un suivi important et un haut niveau de compétence. Afin que, par exemple, un vice de forme ne puisse pas être invoqué par la partie adverse. (PQ Clémenty pour ne citer qu'un exemple).

Avec l'adaptation de la procédure en lien avec l'entrée en vigueur du nouveau Règlement de protection des arbres, le Service du territoire publie dans le cadre des enquêtes CAMAC, les

demandes d'abattage d'arbres en lien avec des projets de construction. Ainsi les oppositions reçues concernent maintenant aussi ce volet.

Finalement, une pesée des intérêts entre la conservation du patrimoine et la rénovation énergétique des bâtiments est actuellement en cours engendrant des frais juridiques et de spécialistes, en particulier à la Levratte et à la route de Saint-Cergue 28 et 32.

### **- Pourquoi demander un architecte senior pour notamment reverdir des cours d'école ? Pourquoi ne pas passer simplement par un cabinet externe sous forme de projets ?**

Nombre élevé de projets : Le Service de l'Environnement (SDE) est impliqué dans de nombreux projets, soit en tant que responsable, soit en tant que service associé. Actuellement, il contribue à pas moins de 54 projets. Le SDE joue un rôle clé dans la conduite d'études et la réalisation de ces projets, ce qui nécessite une ressource dédiée. Il est important de souligner que le besoin d'un poste supplémentaire ne se limite pas à la simple volonté de "reverdir les cours d'école", mais bien de reverdir la ville qui correspond à l'un des objectifs des lignes directrices de la Municipalité.

Expertise et expérience : Il est important de disposer des compétences et des connaissances d'un architecte paysagiste, capable de gérer un projet dans toutes ses phases, de la conception préliminaire à la réalisation. Cette personne doit avoir une expérience pratique dans diverses tâches liées à l'architecture du paysage afin de les exécuter de manière adéquate. L'expertise acquise par l'architecte paysagiste contribuera à garantir la qualité et la cohérence des projets souhaités par le Conseil communal afin de renforcer la végétalisation de la Ville.

Coordination entre les services : L'un des rôles fondamentaux de l'architecte paysagiste est d'assurer une coordination efficace entre les différents services de la Ville. En tant que médiateur, il joue un rôle clé dans la défense des intérêts pour la végétalisation en synthétisant les besoins et les contraintes exprimés par les différents services. Pour remplir efficacement cette fonction de coordination, il est essentiel que le poste soit internalisé, afin d'avoir une présence permanente et une connaissance approfondie des projets. Il serait d'ailleurs plus cher pour la commune d'externaliser en ayant un architecte paysagiste consultant du type maîtrise d'ouvrage déléguée.

Rôle de chef de projet au sens général : Un chef de projet au sein de la Ville ne doit pas se charger directement de la réalisation des prestations confiées aux mandataires, mais plutôt de veiller à leur bonne exécution. Il est responsable de la coordination entre les services de la ville et doit prendre des décisions en cas de besoin. Cette approche est courante dans tous les services de construction. Par exemple, au Service d'Architecture, les architectes agissent en tant que chefs de projet sans se substituer aux architectes mandatés par la Ville pour exécuter les prestations requises. Ils adoptent plutôt un rôle similaire à celui d'un assistant du maître d'ouvrage (AMO). La même logique s'applique par exemple aux ingénieurs chefs de projet au sein du Service des Infrastructures (SDI).

En conclusion, l'obtention d'un poste supplémentaire de chef de projet architecte paysagiste au sein du Service de l'Environnement est essentielle pour assurer la qualité végétale des nombreux projets dans lesquels le SDE est impliqué. Cette ressource supplémentaire permettra d'avoir une expertise spécialisée, une coordination entre les services de la Ville et une meilleure gestion des projets dans leur ensemble. Il est primordial de reconnaître l'importance de ce poste pour soutenir les objectifs des Lignes directrices 2030 de la Municipalité.

### **- Pourquoi avoir besoin de statistiques à plein temps ? avez-vous vérifié si une interface de compilation des données existe ?**

Le Service du territoire dispose d'une interface de compilation des données, le Cartolacôte. Cartolacôte n'est pas une obligation, mais un choix de Nyon et de quelques communes environnantes d'avoir la maîtrise des données, des précisions plus importantes et une meilleure

réactivité dans la mise à jour que le guichet cartographique cantonal. Cette plateforme est utile autant aux services de l'administration communale qu'aux habitant.e.s.

Le poste de statisticien permet de disposer des données mais également de les mettre en relation, les analyser et les exploiter. La Ville auparavant se contentait d'identifier les besoins en termes de logements, activités et espaces verts quand cela était possible. Les besoins de la Ville deviennent aujourd'hui plus importants et complexes avec l'intégration de l'environnement au regard de l'urgence climatique. Le travail de monitoring du territoire est indispensable à tous niveaux :

1. Création des nouvelles données :
  - Biodiversité : nombre des arbres abattus et replantés, identifier les espèces pour établir la flore, identifier le flux des animaux (par exemple des cerfs)
  - Végétalisation : calcul de la canopée, les surfaces en pleine terre et minérales
  - Confort climatique : identification de la température ressentie, identifications des îlots de chaleur-fraicheur
  - Intégration sociale : profil social de la population, mouvement migratoire, capacité d'accueil
  - Agriculture et alimentation : identification de données liées à la production, à la transformation, à la commercialisation.
2. Intégrer l'ensemble des données dans la réflexion de la ville : sur un plan démographique, d'équipements, de l'économique, des loisirs (parcs, sport, offre culturelle), des techniques (identifiés dans le point 1).
3. Identifier la situation actuelle de la Ville afin d'avoir des repères pour l'action future.
4. Aider le service à se projeter sur les besoins futurs liés à l'évolution de la Ville.
5. Identifier les tendances et veiller à ce que la planification les intègre.
6. Accompagner la planification pour vérifier si les mesures identifiées sont effectives.
7. Appuyer les décisions politiques de la Municipalité.

### ***- Quel est le pourcentage d'entrées de nyonnaises vs. non nyonnaises dans les piscines ? la bibliothèque ?***

#### **Piscines :**

Les entrées individuelles et les cartes 10 entrées ne sont pas nominatives.

Pour l'achat d'abonnement, en plus des 600 abonnements du CNN et des 400 abonnements pour le groupe d'animation du personnel communal (employé-e-s et retraité-e-s), la répartition est la suivante :

	2021	2022	2023
Nyonnais	411	917	375
Non-Nyonnais	185	354	183
% Nyonnais	68.96%	72.14%	67.21%

Les entrées moyennes sur cinq ans pour la piscine de Colovray se montent à 130'000 (178'000 en 2022 au vu de la météo particulièrement chaude) et, pour la piscine du Cossy, à une moyenne de 70'000 entrées.

#### **Bibliothèques :**

##### Personnes enregistrées

- Lecteurs actifs/lectrices actives de Nyon en 2022 : 1944
  - Lecteurs actifs/lectrices actives hors Nyon en 2022 : 1896
- Total : 3840  
Soit 51% de personnes de Nyon

Personnes entrées sans enregistrement

- Personnes entrées à la bibliothèque (2 sites) : 60'696

**- *Quel est le nombre de demandes de logements ? son évolution ces 5 dernières années ?***

Aujourd'hui, l'Office du logement ne tient pas de monitoring précis, faute de moyens de pouvoir répondre aux besoins de manière satisfaisante. Actuellement, 15 situations urgentes sont en contact étroit avec notre Office du logement. Ne sont pas comptés les cas et les personnes pour lesquelles nos services orientent simplement les personnes auprès de gérances, sans pouvoir les accompagner.

Le taux de pénurie en 2021 pour la Ville de Nyon est de 0.45 (0.45 d'appartements libres sur 100 logements), ce qui est extrêmement tendu ; En 2017, ce taux était de 0.51. Ceci malgré le fait que 240 nouveaux logements en moyenne par année ont été construits depuis 2015.

## Effectifs de la Ville de Nyon au 31.12.2022

Service	Fixes EPT au 31.12.2022	Fixes Visages au 31.12.2022	AUX EPT mensualisés*1 au 31.12.2022	AUX Visages mensualisés *2 au 31.12.2022	AUX Visages horaire *3 au 31.12.2022	Apprentis au 31.12.2022
Service de l'administration générale (SAG)	27	31	8	11	5	2
Conseil communal	0,9	1	0	0	0	0
Service des ressources humaines (RH)	6,1	8	1,4	2	0	2
Service de la culture (CULT)	22,5	31	3,45	7	29	5
Service sports, manifestations et maintenance (SMM)	56,65	61	2,5	3	4	3
Service des finances (FIN)	7	8	0	0	0	0
Service d'architecture (SDA)	11,8	14	1,05	2	0	1
Services des infrastructures (SDI)	52,1	53	2,6	3	1	1
Service du territoire (SDT)	14,7	18	0,5	1	0	1
Service de l'environnement (SDE)	26,9	30	1,5	2	1	3
Service de défense incendie et secours (SDIS)	6	6	0	0	0	0
Service de la cohésion sociale (SCS)	84,6	118	1,97	3	130	16
Police Nyon Région (PNR)	0	0	0	0	9	0
Service industriels (SIN)	53,7	57	8,5	9	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>369,95</b>	<b>436</b>	<b>31,47</b>	<b>43</b>	<b>179</b>	<b>38</b>

Auxiliaires horaires y compris AMF (57)

Auxiliaires horaires (patrouilleurs)

ETP: Employé-e équivalent temps plein

\*1 : nb des EPT auxiliaires avec un taux d'activité fixe

\*2 : nombre de visage des EPT AUX avec un taux mensualisé (colonne D)

\*3 : nombre de visages

# STATISTIQUE MENSUELLE DE LA POPULATION

## 31 décembre, 2022

Etat au 03.01.2023

		décembre 2022	dont <16 ans	différence 1 mois avant	différence décembre 2021
Nyonnais	6.0%	1 327	129	-4	119
Autres Vaudois	11.2%	2 502	199	-9	-110
Autres Confédérés	42.5%	9 483	1 837	-14	91
<b>Total Suisses établis</b>	59.7%	<b>13 312</b>	<b>2 165</b>	<b>-27</b>	<b>100</b>
<b>Total Etrangers établis</b>	40.3%	<b>8 980</b>	<b>1 679</b>	<b>-42</b>	<b>231</b>
<b>POPULATION ETABLIE</b>	<b>100 %</b>	<b>22 292</b>	<b>3 844</b>	<b>-69</b>	<b>331</b>
Suisse en séjour		232	13	0	18
Etrangers en séjour		33	4	0	-3
Fonctionnaires internationaux		419	92	-6	42
<b>POPULATION RESIDENTE</b>		<b>22 976</b>	<b>3 953</b>	<b>-75</b>	<b>388</b>
Frontaliers		3860		0	
<b>POPULATION ENREGISTREE</b>		<b>22 976</b>	<b>3 953</b>	<b>-75</b>	

Pour la population résidente :

### Arrivées - départs du mois écoulé

Etranger	Arrivée	42
Etranger	Décès	1
Etranger	Départ	90
Etranger	Naissance	2
Suisse	Arrivée	33
Suisse	Décès	5
Suisse	Départ	56
Suisse	Naturalisation d'un étranger	1

### Arrivées - départs 1 an

Etranger	Arrivée	1 525
Etranger	Décès	30
Etranger	Départ	1 132
Etranger	Naissance	84
Suisse	Arrivée	884
Suisse	Décès	105
Suisse	Départ	994
Suisse	Naissance	150
Suisse	Naturalisation d'un étranger	182

Arrivées du mois >= 18 ans : 27 Suisse  
 Arrivées du mois >= 18 ans : 40 Etranger