

Réponse à l'interpellation de M. le Conseiller communal Yves Froidevaux intitulée «Trois petits tours et puis s'en vont », déposée le 4 avril 2011

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Nous vous soumettons ci-dessous la réponse à l'interpellation de Monsieur le Conseiller Froidevaux, concernant la rotation des cadres au sein de l'administration et intitulée « *Trois petits tours et puis s'en vont* ».

Les nombreuses questions posées donnent l'opportunité à la Municipalité d'expliquer la situation en matière de gestion des ressources humaines et en particulier sur celle des cadres.

Depuis le début de cette législature, il y a eu 16 changements de postes au niveau des cadres. Ils concernent 11 services ou offices. Le respect de la sphère privée nous empêche, toutefois, de donner une réponse précise à chaque départ.

- 11 fins de contrat ont pour origine des mises à la retraite, ou des séparations d'un commun accord ou des réorientations au sein de l'administration.
- C'est donc les départs de 5 personnes qu'il s'agit d'expliquer :

Ces cinq fins de contrat ont été acceptées par la Municipalité à la demande des collaborateurs. Il s'agit soit de motifs personnels ou familiaux, soit des opportunités de changement de carrière.

Réponses aux questions de l'interpellateur

- a) On ne peut que constater, que la plupart des départs ont des causes inhérentes aux personnes. Il ne s'agit pas ici de hasard, mais bien de choix personnels.
- b) Tous les départs sont discutés avec les Municipaux responsables. Ces informations sont ensuite transmises à la Municipalité qui, selon les cas, entend les collaborateurs qui quittent l'administration.
- c) Les deux hypothèses proposées par l'interpellateur sont pertinentes. La Municipalité se pose les mêmes questions à chaque départ.

Le processus de recrutement.

L'engagement des chefs de services ou d'offices est de la responsabilité de la Municipalité. Il fait l'objet d'une attention toute particulière. La procédure débute par l'analyse préalable du cahier des charges qui est mis en ligne lors de chaque postulation. Une délégation municipale suit l'ensemble de la procédure. Elle est composée du Syndic, du Municipal responsable du service et du Municipal en charge du service R&RH. Les dossiers de candidature sont triés, dans un premier temps, avec la participation du service R&RH. Les candidats retenus sont auditionnés à trois reprises par la délégation. Elle s'appuie également sur le rapport d'un psychologue qui mène des assessment-center avec l'ensemble des candidats retenus. Il faut encore préciser que neuf chefs de services ou

d'offices sont en place depuis plusieurs années et ont été recrutés selon cette procédure. Il va de soi que la Municipalité effectue un choix parmi les meilleurs dossiers reçus et que, parfois, il est nécessaire d'adapter les cahiers des charges aux compétences des postulants.

A la fin de la précédente législature, quelques chefs de services ont été recrutés par l'intermédiaire d'une entreprise spécialisée dans le recrutement du personnel. Ce mode de faire a été abandonné rapidement. En effet il était fort coûteux et ne répondait pas aux attentes d'efficacité de la Municipalité.

Des conditions de travail peu satisfaisantes

La Municipalité ne dira pas que les conditions de travail sont idéales. Elle sait que tout est perfectible. Elle travaille de manière continue et soutenue sur cet aspect. La mise en place d'une administration dynamique et proche des citoyens est une volonté de la Municipalité. Cette détermination est également partagée par les responsables de l'administration. La Municipalité est consciente que la charge de travail des chefs de services est conséquente et qu'elle demande un engagement permanent. Elle sait aussi que les conditions de salaires sont comparables, voire meilleures, à celles d'autres administrations communales vaudoises de même taille. Par contre, elle est consciente que, si les responsabilités sont similaires au secteur privé, les rémunérations sont nettement moins attractives dans la fonction publique. Force est cependant de constater que cette motivation est peu avancée lors des départs de collaborateurs cadres.

Le besoin de relever de nouveaux défis

A notre sens, l'interpellateur écarte trop rapidement sa troisième hypothèse. Certains collaborateurs ont pu, au sein de l'administration communale, démontrer leurs capacités de gestion. Le marché de l'emploi est actuellement très tendu et l'on peut comprendre que des responsables dynamiques soient attirés par de nouveaux défis, surtout s'ils sont sollicités.

- d) Les informations sur le processus de recrutement ont été données ci-dessus, nous n'y reviendrons pas.
- e) A l'occasion de la révision du statut, une discussion a eu lieu avec les chefs de services. Aucune revendication majeure n'est intervenue sur le sujet. Le projet de nouveau statut a été accepté.
- f) En sa qualité d'employeur, la Municipalité ne peut pas simplement prétendre qu'elle ne porte aucune part de responsabilité dans les départs de ses collaborateurs. Il est cependant difficile d'anticiper ces situations. Elle rappelle les conditions souvent difficiles dans lesquelles évoluent les services et les offices. Ces dernières années, l'administration communale a été soumise à d'importantes pressions. Le gel des effectifs mis en place depuis deux ans ainsi que la démarche d'économie, imposée à tous les services, ont eu un impact certain sur l'ambiance de toute l'entreprise communale.

Il faut encore noter que certains chefs de services ont été pour le moins surpris par certaines décisions, ou par la lenteur prise à l'aboutissement de certains processus décisionnels. Dans ce contexte, le Conseil communal a également une part de responsabilité.

- g) Conformément à la loi sur les communes, la gestion du personnel communal est de la compétence de la Municipalité exclusivement. Le Conseil communal peut en tout temps interpellier et déposer des motions et c'est son rôle. Cependant, certains chefs de services à l'instar de certains municipaux peuvent avoir l'impression d'être souvent mis sous pression par le contrôle démocratique exercé par le législatif. Mais chacun sait aussi, pertinemment, que c'est le prix à payer pour que le fonctionnement de l'ensemble des acteurs concernés soit possible.
- h) La Municipalité souhaite réellement minimiser les risques de nouvelles démissions. Elle est particulièrement attentive à la qualité des recrutements, même s'il faut admettre, parfois, une vacance de quelques semaines ou mois avant de procéder à un nouvel engagement.

MUNICIPALITÉ DE NYON

Par ailleurs, deux consultants spécialisés ont été mandatés afin d'analyser des situations critiques.

En conclusion, la Municipalité peut rassurer l'interpellateur sur deux plans : d'une part, le nombre de départs n'est pas aussi impressionnant qu'il n'y paraît, surtout au vu de leurs motivations. D'autre part, le recrutement des cadres de l'administration est un souci permanent de la Municipalité ainsi que nous l'avons déjà dit.

De manière générale, la Municipalité est également préoccupée de la grosse charge de travail au sein de l'administration. Elle évalue actuellement les quelques services qui sont en situation critique. Il s'agira ensuite d'intervenir, soit en terme de réorganisation, soit en attribuant des ressources supplémentaires afin de leur permettre d'assumer les missions qui leurs sont confiées, ou encore en ajustant le volume des prestations.

De nouveaux efforts sont entrepris afin de mettre en place une collaboration plus soutenue entre la Municipalité et ses cadres. La prochaine législature devrait permettre de mettre en œuvre une nouvelle organisation afin d'assurer la bonne marche de l'administration, dans le respect des compétences de chacun et dans le seul but de servir, de manière efficiente, l'ensemble des habitants de Nyon.

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 9 mai 2011.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic :

D. Rossellat



La Secrétaire :

R. Leiggener