

RÉPONSE MUNICIPALE

le 29 juin 2022

Observations et vœux de la Commission de gestion pour l'exercice 2021

10.03.02-2205-Reponses-muni-Gestion-2021.docx

Au Conseil communal de
1814 La Tour-de-Peilz

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs,

Conformément aux dispositions légales, la Municipalité répond comme suit aux observations et aux vœux de la Commission de gestion pour l'exercice 2021.

Musée suisse du jeu

Vœux N° 1

En tant que signataire du contrat de prestation et financeur de la Fondation du Musée suisse du jeu (FMSJ), la Municipalité est priée de mener une enquête sur le fonctionnement et la gouvernance de la FMSJ afin d'offrir des pistes pour la gestion future du musée avant l'engagement d'un nouveau directeur et au plus tard fin 2022.

Réponse

S'agissant de la gouvernance du Musée suisse du jeu, suite à plusieurs études menées en interne et en externe, un certain nombre de mesures ont été prises et communiquées à votre Conseil (cf. la réponse N° 7/2020 à l'interpellation de Mme Anne-Marie Arnaud, le document intitulé « Le Musée suisse du jeu. - un rappel des faits » diffusé le 24 juin 2020 ainsi que les réponses données à la Commission de gestion lors de la séance du 4 avril).

A ce stade, la Municipalité n'entend pas donner suite à la demande de la COGEST visant à mener une enquête sur le fonctionnement et la gouvernance de la Fondation avant l'engagement d'un nouveau directeur ou une nouvelle directrice. Une telle démarche serait inopportune alors que la mise au concours a été lancée et a rencontré un franc succès : plus de 70 dossiers ont été déposés dont certains de très grande qualité. Huit candidates et candidats ont été reçus pour un premier entretien à la mi-juin. Comme toute institution, le Musée suisse du jeu doit évoluer et cette évolution ne peut se faire qu'avec le concours de la nouvelle direction et non pas à son insu. Ensuite, la Fondation – sous l'impulsion éventuelle de la Municipalité – restera libre de décider et de financer toute mesure visant à rénover sa gouvernance si elle le juge utile.



Vœux N° 2

Avant l'engagement d'un nouveau directeur mais au plus tard fin 2022, la Municipalité est priée de revoir et d'adapter son contrat de prestation avec la FMSJ en ce qui concerne son financement et d'inclure des mesures pour être mieux représentée et avoir un rôle plus important dans les décisions prises.

Réponse

La révision du contrat de prestations est en cours. Le Conseil de fondation en débattrait avant l'été et transmettra ses propositions à la Municipalité. Parmi les mesures souhaitées de part et d'autre, un renforcement de la présence de la Commune au sein du Conseil de fondation et l'attribution de la présidence du Conseil à un membre de la Municipalité sont prévus.

Réseau REVE**Vœux N° 3**

Le départ de Vevey de la structure REVE est une opportunité pour le reste du réseau d'organiser une nouvelle structure. La Commission de gestion réitère le vœu que la visibilité et la transparence de cette gestion soit plus grande. Planifier des étapes et des responsabilités pour la définition du projet de redimensionnement du REVE (LaC):

- la définition de la configuration du réseau; ensuite la création d'une entité juridique et organisationnelle;
- la création d'un guichet commun pour toutes les questions concernant l'enfance (de trois structures de réseau et y adjoindre éventuellement les réfectoires)
- Informer à chaque étape le Conseil Communal sur l'évolution de ce réseau transitoire

Réponse

La Municipalité prend bonne note de ce vœu et transmettra les informations requises au fur et à mesure des différentes étapes marquantes du processus. La Municipalité renvoie également la Cogest à la réponse à l'interpellation de Mme Geneviève Pasche (LV) – Réseau LAC, anciennement Réseau REVE lors du Conseil communal du 11 mai pour plus de détails.

Vœux N° 4

Présenter des préavis au Conseil Communal avant toute ouverture d'une nouvelle structure (garderies, UAP, etc.)

Réponse

La Municipalité tient tout de même à préciser, que seules les ouvertures sur le territoire communal seront présentées au Conseil communal de La Tour-de-Peilz par le biais de préavis. La compétence pour l'ouverture d'une structure étant du ressort de chaque commune, en concertation avec le réseau et l'ensemble de ses partenaires.

« VilleVerte » et végétation en ville**Vœux N° 5**

Étant donné que « VilleVerte » en est au début de la démarche, nous n'avons pas de vœux spécifiques pour des modifications à apporter, mais nous nous contenterons de quelques suggestions dans le domaine de la lutte contre les îlots de chaleur et le renforcement de la biodiversité, deux thèmes qui nous semblent avoir moins pris en compte avant le démarrage du projet de « VilleVerte » et qui pourraient renforcer les pratiques de Parcs et Jardins :

- (a) Diminuer les îlots de chaleur en ville en intensifiant l'arborisation :
 - Sélectionner les espèces d'arbres à planter en fonction du changement climatique (Lausanne a opté pour des espèces propres à la région de Zagreb, qui sera notre climat de référence pour les



années à venir), mais aussi de leur canopée et du lieu de leur implantation et développer aussi sur la commune la technique de plantage du principe de fosse à impluvium.

- Favoriser l'implantation de plans d'eau et de mares, entretenir le biotope du Jardin Roussy.

(b) Renforcer la biodiversité, par exemple en :

- Limitant les barrières entre les propriétés privées ou en prévoyant des passages pour les petits animaux,
- Collaborant avec les sociétés de la nature, par exemple ornithologiques, pour la pose de nichoirs sur la commune et chez des privés prêts à les accueillir,
- Identifiant et délimitant dans la mesure du possible des couloirs écologiques.

(c) Se doter d'un règlement communal spécifique sur les arbres, haies et bosquets.

Réponse

La Municipalité prend note de ces 3 suggestions et en partage les objectifs. Elle étudiera l'opportunité de les mettre en œuvre dans les prochaines années. La Municipalité envisage également de se doter d'un « plan canopée » afin de développer spécifiquement la plantation d'arbres en ville.

Santé et sécurité au travail au sein de la commune

Vœux N° 6

Continuer à former et à sensibiliser le personnel aux risques psycho-sociaux, veiller aux indicateurs (absences, heures supplémentaires, réclamations, turn-over) et collaborer autant que possible avec tous les services pour prévenir les risques -> une enquête de satisfaction en 2022 semble planifiée.

Renforcer la collaboration bilatérale, notamment entre le personnel et les responsables afin d'instaurer une atmosphère de confiance et de bienveillance et d'éviter la récurrence des risques psycho-sociaux.

Réponse

L'ensemble de ces recommandations relève de l'activité normale du Bureau des ressources humaines. C'est dire si la Municipalité en partage les objectifs.

Le recrutement d'un spécialiste ou d'un cadre est souvent très lent. Les coûts d'un mauvais recrutement peuvent être très élevés, la commune doit poursuivre son attractivité sur le marché du travail par tous les moyens externes/internes possibles en anticipant les besoins et en travaillant avec des spécialistes :

- Compte tenu des coûts de licenciement et du risque élevé de risques psycho-sociaux nous suggérons que la commune continue à travailler avec une agence de recrutement de cadres pour les engagements des cadres et la possibilité d'allonger le temps d'essai de 3 mois supplémentaires par rapport au code des obligations.

Réponse

L'ensemble de ces mesures sont utilisées après évaluation des besoins et des coûts générés par l'attribution de mandats externes.

- au vu de la proximité du niveau des responsabilités entre le secrétaire communal et des chefs de service, exiger que le PCE-Romandie gère, conjointement avec le secrétaire communal et les municipaux, les situations problématiques qui touchent les cadres.

Réponse

Lorsqu'un problème survient avec un chef de service, le chef du personnel en informe la Municipalité qui décide des mesures à prendre avec le concours si nécessaire de la personne de confiance.



- L'élaboration du cahier de charge est très importante pour attirer les bons candidats pour les postes aussi importants que le chef de service. Ces postes attirent peu de candidatures. La COGEST veut que ce problème soit partagé avec un prestataire externe, qui revoie également la formulation du cahier de charge pour mieux cibler les candidats potentiels.

Réponse

L'élaboration de cahiers des charges compréhensibles et attrayants joue certes un rôle lors de mise au concours de poste de travail. Mais certainement pas plus que l'état du marché du travail, l'image de la commune ou la nature du poste proposé. En cas de besoin la Municipalité aura recours à un partenaire externe pour tout ou partie du processus de mise au concours d'un poste de chef de service, y compris l'élaboration du cahier des charges.

Développer une vision stratégique des RH pour anticiper le futur. Développer des projets de carrière pour chaque collaborateur et un catalogue de compétences et de leur actualisation. Exiger du personnel qui est en fonction depuis longtemps à la commune à suivre des formations continues régulièrement.

Réponse

Développer des projets de carrière pour chaque collaborateur dans une aussi petite structure que celle de La Tour-de-Peilz n'est tout simplement pas possible, faute de disposer de suffisamment de postes. En revanche, toute possibilité de promotion interne, si elle correspond aux compétences de la personne concernée, est favorisée par la hiérarchie, les ressources humaines et la Municipalité.

Des formations sont régulièrement proposées à l'ensemble du personnel et pas seulement aux anciens. Mais il est aussi de la responsabilité des collaboratrices et collaborateurs concernés de se montrer proactif et de faire des propositions dans ce sens.

Adopter un dispositif de risques psychosociaux dans le statut de personnel communal et notamment stipuler l'art. 328 du Code des obligations (CO) comme suit :

¹ *L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.*

² *Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.*

Adopter une politique de "tolérance zéro" pour tout harcèlement, mobbing, discrimination et sanctionner les écarts à la hauteur de leur gravité et le mentionner dans le statut de personnel communal sur chapitre sanctions.

Réponse

Comme précisé dans l'art. 1er al. 3 du statut du personnel communal, les art. 319 à 343 du Code des obligations s'appliquent à titre de droit communal supplétif. Il n'y a donc pas de nécessité juridique à compléter le statut dans ce sens. Toutefois, cette problématique sera examinée dans la prochaine révision dudit statut.

Pour le reste, la Municipalité applique une politique de tolérance zéro en matière de mobbing lorsque de tels faits sont portés à sa connaissance et qu'ils sont avérés après enquête.



Dispense de permis de construire et permis d'habiter

Vœux N° 7

En 2022, planifier le nombre de visites techniques de fin des travaux par an.

Augmenter le coût des mises à l'enquête de manière à se situer au moins dans la moyenne des communes du canton, d'ici fin 2022.

Prélever la taxe d'équipement communautaire pour l'ensemble des constructions réalisées depuis 2016 jusqu'à aujourd'hui, d'ici la fin 2022.

Veiller, lors de l'élaboration du plan intercommunal, à ce que le potentiel de densification n'augmente pas ou, au mieux, qu'il diminue. Par exemple, la Municipalité ne devrait pas utiliser son droit d'exemption des servitudes qui limitent la densification et devrait annoncer clairement ces mesures aux promoteurs. Par ailleurs, elle pourrait limiter/bloquer l'abattage d'arbres à des fins de densification.

Identifier et quantifier les coûts associés au développement des infrastructures nécessaires à la densification et partager ces prévisions budgétaires avec la CoFin.

Étudier la possibilité de réduire la densification, en tenant compte de l'équilibre démographique prévu par le plan directeur cantonal.

Éviter toute dérogation de permis de construire susceptible d'accroître la densification.

Réponse

Concernant la planification des visites techniques, celles-ci se font au gré de l'achèvement des travaux privés et préalablement à la délivrance des permis d'habiter. Une planification précise est donc impossible à mettre en place.

Au sujet des émoluments relatifs aux permis de construire, la Municipalité étudiera la possibilité de les augmenter.

Finalement, la taxe sur les équipements communautaires, elle a été facturée à l'ensemble des constructions concernées réalisées entre 2019 et 2021 selon le règlement ad hoc. La facturation de cette taxe se fait désormais au fur et à mesure de la construction des projets sur les parcelles concernées.

La Municipalité prend note des vœux de la COGEST concernant la densification de notre territoire mais relève que cela fait partie des conséquences du Plan général d'affectation adopté par le Conseil communal en 2018 et de la stratégie cantonale et fédérale de densification des centres urbains et qu'en conséquence sa marge de manœuvre en la matière est limitée. Une modification à la baisse immédiate ou dans les années à venir du potentiel de densification défini par le plan général d'affectation serait par ailleurs très compliquée à mettre en œuvre d'un point de vue de la sécurité du droit.

Compétences internes et les critères pour des mandats externes

Vœux N° 8

Avoir une vision à long terme des projets pour définir les compétences nécessaires du personnel au moment de l'embauche (mettre dans l'annonce d'embauche des exemples de projet, et évaluer les compétences des candidats).

Réponse

Les projets conséquents sont inscrits dans le programme de législature et le plan des investissements. Les compétences de nouveaux collaborateurs doivent évidemment répondre aux attentes et objectifs de la Municipalité qui est l'autorité d'engagement.



Mener une étude sur les compétences requises internes, actuelles et futures en fonction des projets à venir, dans le but de mieux évaluer la pertinence des mandats externes et varier le profil des mandants.

Réponse

Les cahiers des charges d'appel d'offres pour la recherche de mandataires sont établis clairement de cas en cas en fonction des besoins et des projets spécifiques. L'opportunité de réaliser ces prestations en interne (disponibilité, compétences et économicité) est évalué systématiquement et favorisé le cas échéant.

Établir clairement l'actualisation des compétences en fonction des futurs projets potentiels et inciter vivement la formation continue.

Réponse

La formation continue est encouragée pour autant que cela reste en adéquation avec les besoins actuels et futurs et de bonnes conditions sont proposées aux collaborateurs à cet égard.

Mener une étude sur le coût de l'internalisation/l'externalisation des travaux de conception et de suivi des chantiers sur les routes, mais aussi des avantages et inconvénients de chacune.

Réponse

Une comparaison entre les possibilités de mener les mandats en interne est réalisée, en cas de besoin avéré dans la durée, l'internalisation/création de poste est envisagée et proposé au budget communal (engagements récents d'ingénieur en technique du bâtiment et environnement, informaticiens, urbaniste, etc.).

Augmenter le nombre de mandats sur invitation dans les services SUTP et SDOM afin de pouvoir définir les critères qualitatifs, sociaux et écologiques.

Réponse

Les critères d'attribution sont pertinents quel que soit le type de marché. Ils sont déjà pris en compte quotidiennement.

Assainissement des bâtiments

Vœux N° 9

Identifier les bâtiments qui ne pourront bénéficier d'un assainissement au vu de leur trop mauvais état actuel et déterminer le devenir de ceux-ci (vente, démolition et reconstruction, etc).

Réponse

Ce travail est en cours pour répondre à la motion de Guy Chervet-PLR « la propriété est aussi une responsabilité ».

Proposer une stratégie et un calendrier d'assainissement des immeubles du parc immobilier en tenant compte du rapport coûts/bénéfices et en maximisant les possibilités de toucher des subventions (celles-ci ont généralement tendance à diminuer au cours des années) et en informer le conseil.

Réponse

Ce travail est en cours pour répondre à la motion de M. Philippe Eugster (PLR) « Accélérons les travaux d'assainissement énergétique du parc immobilier communal ».

Il s'agira de proposer un crédit cadre pour l'assainissement des bâtiments de catégorie G pour un premier lot d'immeubles sur les 10 prochaines années.

Réponse

Idem ci-dessus.



Mener une réflexion: quelle part des certificats énergétique cantonal des bâtiments (CECB) pourrait être externalisée pour continuer à bénéficier des subventions qui existent aujourd'hui.

Réponse

Les CECB du parc immobilier locatif ont été réalisés en externe et ont bénéficié des subventions disponibles.

Orienter les privés à effectuer des assainissements sur leurs biens lors de séances d'information.

Réponse

Des séances d'informations sont prévues en automne 2022.

Identifier les besoins d'assainissement pour renforcer l'accompagnement des constructeurs en matière d'assainissement si nécessaire.

Réponse

Ce point est à gérer de cas en cas. Ce n'est pas le rôle de la Commune de former les spécialistes et les entreprises.

AU NOM DE LA MUNICIPALITÉ

La syndique :  Le secrétaire : 

 The seal is circular with the text 'MUNICIPALITE DE LA TOUR-DE-PEILZ' around the perimeter. Inside the seal is a coat of arms featuring a shield with a cross, topped with a crown and flanked by two figures. Below the shield, it reads 'LIBERTÉ ET PATRIE'. Above the shield, it says 'DE CANTON VAUD'.

Sandra Glardon Pierre-A. Dupertuis

Adopté par la Municipalité : le 13 juin 2022