

Rapport COGEST 2024

EPALINGES



Table des matières

Table des matières	1
1. Organisation de la Commission.....	3
2. Remarques préalables sur les priorités de la Commission et points problématiques....	3
3. Auditions des municipaux et municipales.....	4
4. Synthèses des auditions et visite des services	5
4.1 Audit de Monsieur S. Baumann : chef des Services de l'urbanisme, architecture, énergie & durabilité (UAE&D)	5
4.2 Visite de la Trottinette : constat et enjeux pour l'AAEE (Association de l'Accueil de l'Enfance d'Epalinges).....	6
4.3 Audit de Mme S. Guggenheim – responsable de la Communication	7
4.4 Audit du chef du Service des finances, M. R. Ntennou	8
4.5 Audit du Service RH.....	9
4.6 Audit du Service de l'informatique	11
5. Rapport de gestion 2024 de la Municipalité	13
6. Observations de la COGEST 2024	13
7. Conclusion	14
8. ANNEXE : Questions de la COGEST et Réponses de la Municipalité	1
8.1 Dicastère M. Alain Monod	1
8.2 Dicastère Mme Chantal Good.....	8
8.3 Dicastère Mme Brigitte Crottaz	13
8.4 Dicastère Monsieur Roland Perrin	27
8.5 Dicastère Mme Marisa Dürst.....	32

Monsieur le Président,
Mesdames les Conseillères communales,
Messieurs les Conseillers communaux,

Conformément aux dispositions de la loi sur les communes et selon l'article 44 du Règlement du Conseil communal, adopté les 15 juin 2021, La Commission de gestion 2024 (COGEST 24) a examiné l'administration et la gestion de la Municipalité pour l'année 2024, conformément aux articles 111 et suivants.

La COGEST 24 était composée de :

Commissaires :

Fabienne Bride (PS)	Présidente
Stéphane Bruneau (Vert'Libs)	Vice-président
Laoreta Zili (Verts)	Secrétaire
Georges Auberson (PLR)	
Anne-Marie Fischer (UDC)	
Brigitte Guex (Verts)	
Fabienne Guignard (PLR)	
Vânia Luis Francisco (PLR)	
Chloé Restauri (PS)	

Suppléants et Suppléantes :

Marco Caffaro (PS)	Manon Reist (Vert'Libs)
Bogomil Kohlbrenner (Verts)	Christine Von Siebenthal (UDC)
Yves Morcaut (PLR)	

1. Organisation de la Commission

Nos séances ont été empreintes de respect mutuel, sans conflit partisan. Notre objectif pendant ces 10 mois a été d'améliorer la gestion de la Commune, pour le bien de son personnel et de ses citoyens. Nous avons pu respecter les délais pour l'envoi de nos questions à la Municipalité, ainsi que pour la remise du présent rapport.

Le travail de la COGEST a été soutenu, avec une trentaine de séances de commission, 6 auditions de services de la Commune, en présence également des suppléants et suppléantes. Vous en trouverez la synthèse ci-après. Nous avons également effectué des auditions des quatre municipaux et municipales et du syndic. Ces séances se sont déroulées dans la bienveillance, avec une bonne énergie commune et une agréable collaboration de part et d'autre.

Je tiens d'ailleurs à remercier tous et toutes mes collègues, commissaires et suppléant.e.s, ainsi que toutes les personnes que nous avons auditionnées.

Cerise sur le gâteau, les invitations aux deux repas de la part de la Municipalité, se sont déroulées au Carnotzet dans une ambiance conviviale.

Un remerciement particulier à Madame Miéville et Monsieur Bally, du Greffe Municipal, pour leur disponibilité et l'organisation du planning des réunions avec la Municipalité et des auditions.

La COGEST 2024 a privilégié cette année les audits des services pour son analyse du fonctionnement de notre commune, notamment selon les « Maintiens pour suivi » de la COGEST 2023. Nous avons rédigé une synthèse de ces audits, en lien avec les auditions des municipaux et municipales. Ceci dans le but d'alléger ce rapport.

Vous trouverez le document des Questions à la Municipalité avec leurs réponses officielles en annexe. Nous avons estimé certaines réponses comme très consensuelles et pas toujours éclairantes sur l'état des services.

2. Remarques préalables sur les priorités de la Commission et points problématiques

Concernant, les auditions que la Commission a effectuées, trois points étaient clairement prioritaires ; le Service RH, le nouveau chef du service des finances, ainsi que le chef du service de l'urbanisme, qui étaient déjà des problématiques relevées par la ou les COGEST précédentes.

S'y sont ajoutés, l'AAEE (Association d'Accueil de l'Enfance Epalinges), ainsi que le Service de la communication et le service de l'informatique.

A notre audit, nous avons trouvé un **Service RH** exsangue, à la suite d'une démission et d'absences pour raisons de santé. Les responsables du service et leur hiérarchie semblent incapables de se comprendre. Durant l'année, les RH n'ont pu réaliser aucun des objectifs prévus lors de l'audition 2023. La Municipalité a pris en charge certains dossiers, comme la révision du Statut du personnel et la mise en place d'une personne de confiance. Nous regrettons cependant que ces tâches, typiquement du domaine RH, ne puissent être effectuée par le service lui-même.

Lorsque on a un service RH qui n'a pas les compétences de direction, cela se répercute sur tous les services.

Concernant la **Conciergerie**, qui pose problème aux COGEST successives depuis des années, nous avons compris que le responsable des concierges est submergé par des responsabilités et une somme de travail qui semblent impossibles à réaliser pour une seule personne (gestion des réservations, programmation et remise aux utilisateurs de plus de 2'000 clés, ainsi que l'organisation du travail des concierges et aides). Ceci expliquerait les problèmes rapportés tout au long de l'année dans ce service. Nous saluons l'engagement d'un responsable des sports, qui, selon la Municipalité, pourrait déjà résoudre le problème des réservations des salles de sport. Selon nos auditions, la Municipalité semble avoir pris conscience des problèmes et devrait mettre en place des solutions en 2025.

Nous avons entendu la détresse des membres du Comité de l'**AAEE**, après la décision de la Municipalité de ne plus louer des locaux pour l'UAPE dans la nouvelle construction au Village. Apparemment, aux dernières nouvelles, il n'y aurait pas de problème pour accueillir tous les enfants à la rentrée 2025.

Le **Service de la communication**, qui a été audité pour la première fois par une COGEST, a montré quelques faiblesses : des publications sur les réseaux sociaux assez peu fréquentes et significatives, heureusement palliées par certains services, comme le CAP ou la Culture. Nous avons aussi observé un manque de visibilité et de promotion de la Commune à l'externe.

Suite à la demande d'un conseiller communal lors du Conseil du 10 décembre 2024, concernant le décès du gérant de l'Auberge communale, la COGEST estime que cela ne relève pas de sa compétence.

3. Auditions des municipaux et municipales

En préambule, chaque membre de l'exécutif nous a fait part de la bonne entente et bonne ambiance qui règnent au sein de la Municipalité. Les divergences de points de vue sont facilement résolues dans un consensus.

Les dicastères de l'Urbanisme, de la Culture et des Travaux et Forêts n'ont manifestement révélé aucun problème.

Comme mentionné ci-dessus, les résultats des auditions des municipaux et municipales ont été directement intégrés aux synthèses des visites et audits des services et nous ont permis de conforter nos analyses.

4. Synthèses des auditions et visite des services¹

4.1 Audit de Monsieur S. Baumann : chef des Services de l'urbanisme, architecture, énergie & durabilité (UAE&D)

En présence des municipales, Mmes Dürst et Good.

Le Club des cinq

La COGEST a désiré, cette année, mieux comprendre l'organisation et le travail de M. Baumann au sein de tous ces dicastères et domaines différents, ainsi qu'observer comment étaient gérés le travail et la communication avec sa hiérarchie, les 4 municipaux et municipales et le syndic !

Notre deuxième objectif était de comprendre les dysfonctionnements du Service de la conciergerie, rapportés depuis plusieurs années et qui ont occupé plusieurs COGEST successives.

M. Baumann est donc seul à la barre de ces 4 domaines (5 avec la Conciergerie qui fait partie de l'Urbanisme !) Son rôle consiste fondamentalement à donner des conseils sur la faisabilité des projets, en plus de la gestion de ces services.

Ce qui est le plus chronophage pour lui sont les séances, chaque semaine, avec les 5 membres de la Municipalité. Idéalement, chaque chef de service ne devrait dépendre que d'un seul municipal ou d'une seule municipale.

Au vu de cette situation, il sera difficile de le remplacer dans 4 ans, à sa retraite... Un chef de service par secteur pourrait être nécessaire, tant la Commune a grandi.

M. Baumann a mis en place une nouvelle structure avec deux adjoints : M. Benitez à l'Urbanisme et M. Siniciali à l'Énergie et Durabilité. Sa vision est de déléguer un maximum à ces deux personnes, afin qu'ils puissent reprendre à deux la responsabilité du service.

La compétence et le professionnalisme de ces collaborateurs est à noter.

Conciergerie :

Le défi sera de rendre son organisation plus linéaire. Le cahier des charges de M. de Oliveira, responsable des concierges, est beaucoup trop étendu, parce qu'une solution pour le seconder n'a pas encore été trouvée. Un nouvel engagement, prévu en 2025, devrait aider.

Il manque en interne des compétences techniques. Un nouveau poste devrait également être créé afin d'en finir avec l'externalisation systématique des réparations.

Comme annoncé, nous attendons l'analyse de la Municipalité concernant le fonctionnement de la conciergerie prévue pour début 2025.

¹ Les Synthèses ne reflètent que les principales interrogations de la COGEST 24. Pour les autres sujets traités, veuillez-vous référer au document « Questions – Réponses » en annexe.

4.2 Visite de la Trottinette : constat et enjeux pour l'AAEE (Association de l'Accueil de l'Enfance d'Epalinges)

En présence de Mme la Municipale Good, M. Delamadeleine, Président AAEE, M. Geiser, Trésorier et Mme Ramo, Directrice.

Marche arrière à la Trottinette

La Commission de gestion a visité la Trottinette afin de découvrir les locaux et voir comment la Commune investit dans cet espace. Les infrastructures sont bien pensées : fonctionnelles, polyvalentes et adaptées aux différentes tranches d'âge.

Cependant, le temps de transport limite la qualité de l'accueil. Les enfants ne restent que 1h10 sur place, ce qui laisse peu de temps après l'habillage et le déshabillage, surtout en hiver. En revanche, le soir, les équipes peuvent organiser des projets, comme des activités intergénérationnelles ou sur la biodiversité.

Ce qui aurait dû être une simple visite des lieux, a révélé une épine dans le pied pour l'association concernée. Quelques jours avant notre visite, le Comité de L'AAEE a appris l'abandon du projet de l'UAPE du Polny et doit faire face à un défi inédit : 29 places manqueront pour la rentrée 2025. Avec cette nouvelle donne, ils perdent les nouvelles places prévues ainsi que celles du pavillon, qui n'étaient accordées que sous dérogation par l'OAJE (Office de l'accueil de jour des enfants). Jusqu'à présent, la commune anticipait les besoins, mais aujourd'hui, l'AAEE doit trouver une solution en urgence.

Le secteur du parascolaire fait face à une pénurie de personnel : les employés choisissent leur lieu de travail, et non l'inverse. Aujourd'hui, pour compenser les absences, on fait appel à des intérimaires, mais ces agences peinent aussi à recruter.

Une particularité surprenante : la commune garantit les pertes financières de l'UAPE, alors qu'elle n'a pas de pouvoir décisionnel direct, la municipale n'étant pas présidente de l'AAEE. Cette ambiguïté pourrait expliquer le manque de clarté autour des 250 000 francs ajoutés au budget.

L'AAEE avait transmis son budget à la commune en juin 2024, mais avec les changements au sein du Service des finances, ce document n'a pas été traité à temps. La seule augmentation demandée entre 2023 et 2024 était de 74 000 francs, liée à l'augmentation du nombre de places. Il est important de rappeler que les subventions de la FAJE (Fondation pour l'accueil de jour des enfants) dépendent des coûts salariaux.

Cette visite et l'audit semblent montrer une évolution dans la volonté politique communale, à savoir :

- La création de deux pôles scolaires à Epalinges,
- La volonté d'acheter des locaux plutôt que de les louer.

En résumé, la COGEST relève les points suivants :

- Un manque de places inquiétant pour 2025 ;
- Une pénurie de personnel aggravée ;
- Un flou sur la gestion financière et décisionnelle ;
- Un changement de cap politique.

Etant donné que la Municipalité savait que nous allions rencontrer le comité de l'AAEE, nous avons été très surpris d'apprendre par la bouche du président que le projet d'UAPE du Polny était abandonné. La COGEST aurait apprécié d'avoir cette communication auparavant.

4.3 Audit de Mme S. Guggenheim – responsable de la Communication

En présence du syndic, M. Monod

Peut mieux faire...

La communication est une tâche délicate de toute entreprise ou toute autorité publique et de grande importance. On y parle d'image, de notoriété, de mise en valeur. C'est le lien direct avec ses clients, le public et dans le cas d'une commune de ses concitoyens. C'est aussi un lien particulier à l'interne de manière à donner une identité d'entreprise aux divers personnels. Une façon de les intégrer dans la vie de la commune, de l'administration. Un rôle aussi important.

Malheureusement, une tentative de Newsletter interne a pris fin en décembre 2024, après une année de mise en place, par manque de temps, de moyens et peut-être aussi de volonté. C'est ainsi une collaboration entre les RH, que l'on sait aujourd'hui très défaillants et le Service de communication, peu disponible pour prendre le relai, qui s'arrête. On se prive ainsi d'un souffle bienveillant de créativité, de mise en valeur des actions de la Municipalité et aussi une mise en valeur des collaborateurs eux-mêmes. Dommage !

Les réseaux sociaux sont aujourd'hui d'une importance considérable. Cela ne coûte rien qu'un peu de créativité, de temps et de connaissances des outils pour en faire largement et efficacement usage. La commune d'Epalinges fait le minimum syndical en la matière, et son Service de communication, une seule personne à temps partiel, se disant elle-même peu connaisseuse de ces outils, ne travaillant ni le soir ni les week-ends... Il y a bien sûr l'application de la Commune mais peu de choses sur les activités réelles, les manifestations locales, les Estivales ou encore la Saison culturelle, éléments forts de la Commune. C'est d'ailleurs le Service des affaires culturelles qui a pris en charge la promotion des soirées sur les réseaux sociaux, activités qui manquent singulièrement de publicité, nécessaire pour remplir la salle de spectacles.

Peu d'informations officielles à la presse, qui ne vient jamais, ou presque, aux séances du Conseil communal. La voilà donc informée par qui veut bien prendre l'initiative de les contacter, par l'un ou l'autre des conseillers... souvent sur des sujets polémiques. La Municipalité pourrait communiquer plus proactivement à la presse certaines informations importantes à l'issue des conseils communaux.

Une nouvelle charte visuelle a été mise en place, nouveau logo, nouvelle présentation. Il y a bien sûr le « Palinzard » et le journal « Sortir » (*édités périodiquement*) qui sont de fait les uniques points de communication de notre commune. Une réussite il est vrai, qui prend pourtant la quasi-totalité du temps de la préposée à la communication. Tout cela sous la houlette du syndic dont elle dépend principalement, tout en étant sous la responsabilité hiérarchique du Secrétaire municipal. Ces deux médias de grande qualité mettent en valeur les activités des associations locales, des nonagénaires, un peu de la vie politique, un choix éditorial. Et c'est bien. Mais on pourrait faire plus...

Pas de véritables procédures internes pour la mise en valeur des actions, qui dépendent donc du bon vouloir de chacun, de sa proactivité. La communication est un métier difficile, où il faut être créatif, entreprenant, disponible, proactif avec la volonté de faire parler de notre commune à l'extérieur... Et ne pas craindre les critiques éventuelles. Tout le monde connaît le slogan « *qu'on parle de nous en bien ou en mal, pourvu qu'on en parle* ». Pas sûr que dans notre commune, ce concept soit bien intégré... Tout est fait pour qu'on parle

d'Epalinges le moins possible... Dommage. Il y a pourtant plein de choses à dire... de belles choses...

4.4 Audit du chef du Service des finances, M. R. Ntennou

En présence du syndic, M. Monod

Un mal pour un bien : Quel boulot en quelques mois !

Rappelons que 2024 a commencé sur les chapeaux de roue. Le Service des finances s'est retrouvé d'un coup d'un seul, exsangue de son personnel dirigeant et opérationnel.

Le service était ainsi totalement déstabilisé comme l'avait déjà souligné la COGEST 2023 qui avait procédé pour la première fois à un audit de ce service (MM. Mischler et Niklaus). Il y avait véritablement urgence. D'où ce nouvel audit pour suivi, qui nous a plutôt rassurés sur le fonctionnement du service.

Une boursière adjointe est entrée en fonction début 2024 avec comme mission première d'assurer la clôture des comptes à l'aide d'une fiduciaire. Les comptes ont ainsi été rendus dans les temps. Un soulagement pour tout le monde.

L'avantage d'une équipe décimée, c'est de pouvoir la remonter pour en faire un service plus efficient. Et, disons-le, l'opération est réussie : Un nouveau ministre de tutelle, un nouveau directeur très dynamique qui challenge la Municipalité, propose une vision à 10-15 ans en matière de stratégie financière, propose une véritable stratégie d'investissement, se satisfait de 3.6 ETP (au lieu des 4.1 précédemment) pour assurer le travail avec qualité et compétence et la fin de l'externalisation des salaires. On revient plus ou moins à la normale, sauf que le passif entre les Services des RH et des finances continue. Ce sont les RH qui devraient avoir la charge des salaires mais ils refusent... Manque de procédures, de compétences... (voir l'audit COGEST à ce sujet). L'efficacité à court terme est de maintenir les salaires aux Finances mais le problème doit être enfin réglé...

Le nouveau directeur financier (on ne parle plus de boursier) entre en fonction début août avec la lourde tâche de présenter un budget dans un temps record. Deux-trois semaines pour rencontrer tous les chefs de service ou d'office (*une première*) pour proposer un projet cohérent, pour analyser la situation financière et d'organisation et convaincre la Municipalité de faire des économies urgentes et conséquentes. (*Bref, il a fait à lui tout seul un audit de qualité de son service, de l'organisation de l'administration et de la situation financière de la Commune...*). La Municipalité proposera au dernier moment une diminution de près d'un million de francs que le plenum accepte. La COFIN va dans son sens. Le nouveau directeur chamboule les habitudes, veut diminuer les dépenses. Il souhaite développer une stratégie d'investissements rentables, moins ou plus du tout de droit de superficie à CHF 1.- le m2, valoriser nos terrains pour diversifier les sources d'impôts, cesser de payer des loyers partout, sans oublier les annuités.

Bref, on vit dans le luxe et au-dessus de nos moyens. Les établissements bancaires déjà ne veulent plus nous prêter à long terme, seulement à court terme. Ce n'est pas un bon signe. Les années qui viennent seront dures. Il faudra prendre des décisions désagréables...

La situation financière de notre commune n'est pas aussi favorable qu'on nous l'avait laissé entendre par le passé ! Il est nécessaire de prendre des mesures immédiates, sachant que

ce budget 2025 n'est qu'un budget transitoire. Précisons que dès 2027, il ne sera plus possible d'utiliser les réserves pour équilibrer le budget.

Le nouveau directeur des Finances est sans conteste un leader, un manager compétent, un stratège financier, excellent vulgarisateur. Il a compris le fonctionnement de notre commune : pas assez de personnes ayant de bonnes connaissances en management, ce qui explique souvent un manque de rigueur, de procédures et de remise en question salutaire. C'est une constatation que la COGEST ne peut malheureusement qu'appuyer. Pas assez de leaders, de chefs pour prendre les choses en main parce que leur travail est bien sûr d'appuyer les municipaux dans leurs activités stratégiques. La Municipalité doit pouvoir s'appuyer sur des chefs de service solides et déléguer ainsi des tâches opérationnelles sans s'inquiéter.

En ce sens le nouveau directeur financier fait le job mais il va sans doute rencontrer des obstacles car il fait chavirer les habitudes, à tous les niveaux. Il est clair que toute décision doit être prise in fine par l'autorité politique. Cependant il est important qu'elle bénéficie de soutiens efficaces et de haute compétence. Soyons honnêtes, le DR des Finances nous a fait une forte impression. Il a une vision claire de ce qu'il faut faire. La COGEST espère que sa collaboration avec la Municipalité, détentrice du pouvoir décisionnel, soit fructueuse, fort de son expérience dans le secteur privé et à la commune d'Yverdon. Les challenges vont dans les deux sens. Mais en matière de gestion financière, il s'agit des impôts de nos concitoyens. Il faut donc être particulièrement prudents.

On ne peut que constater l'immense travail effectué en quelques mois seulement. Le service est remis en état de marche, une meilleure collaboration des services avec les Finances est en bonne voie, des perspectives d'avenir financier sont sur la table. Nous voilà face à de nouvelles décisions stratégiques à prendre sur le plan financier. Ces chamboulements auront finalement été un mal pour un bien. La Municipalité peut ainsi compter sur un service des plus compétents.

4.5 Audit du Service RH

En présence de Mme Tammaro, Responsable, M. Andric, Adjoint, du Syndic, M. Monod et de la municipale, Mme Dürst.

Il faut sauver le soldat RH

Commençons tout d'abord par rappeler les missions d'un département de ressources humaines. Celles-ci peuvent se résumer à 5 tâches² :

- Elaborer les conditions générales
- Protéger les intérêts supérieurs
- Soutenir les cadres dirigeants lors de la mise en œuvre
- Accompagner le suivi de la sélection, de la gestion, du développement et du licenciement du personnel
- Assurer la gestion des salaires et du personnel.

Nous allons voir dans ce rapport que les Ressources humaines de la Commune ne répondent que très peu à ces tâches, volontairement ou involontairement.

Le service RH a été créé en 2018 et a connu depuis 3 municipaux de tutelle, autant de chefs de service, plusieurs départs et arrivées, certains collaborateurs ne restant que moins d'un

² Source : Elisa Raubach Gavaggio, de l'Etat de Genève et contributrice au Geneva Business News,

an en poste et de nombreuses absences pour cause d'arrêt maladie. En 2023, un mandat a été confié à la société Apotheoz afin de réaliser une charte RH. Cette charte a émis plusieurs constats et mis en place un planning de projets avec priorité. Parmi les constats, nous pouvons relever le manque d'objectifs clairs transmis par la Municipalité notamment lié à du micro-management, pas ou peu de processus/procédures décrits ce qui rend parfois difficile les positionnements et prises de décision, un manque de confiance qui fait que l'équipe RH n'est pas sollicitée pour son expertise, mais souvent appelée lorsque les situations se péjorent et enfin un manque d'évaluation de l'investissement temps dû à la reprise de Mobatime.

En 7 ans, ce service n'a jamais pu se stabiliser et reste le talon d'Achille de l'administration communale. Le contenu de la charte RH établie une année plus tôt est et reste toujours d'actualité. L'audit effectué auprès du service, en compagnie des 2 municipaux en charge pendant 2024, respectivement monsieur Monod, Syndic et madame Dürst, conseillère municipale, puis l'audition de ces mêmes responsables a montré une rupture qui semble irréparable entre ce département et son autorité de tutelle, tant sur le plan organisationnel que de la communication et n'hésitons pas à le dire du lien de confiance.

L'absence d'organisation et de processus est à l'origine de nombreux problèmes rencontrés. « Quand on ne sait pas où on va, tous les chemins mènent à nulle part » disait Henry Kissinger. Ce manque impacte le Service RH qui n'est pas en mesure de suivre les projets déterminés, surtout lorsque l'ordre de priorité de ceux-ci est bousculé sur décision supérieure.

Le mauvais fonctionnement induit de ce service a d'importantes répercussions sur l'ensemble du personnel de la Commune comme le montre le sondage de satisfaction effectué courant 2024. En effet, 52% des sondés ne sont pas convaincus de recommander les services communaux d'Epalinges comme lieu de travail.

Sans organisation et sans processus clairement définis et valides, le service RH a donné des fins de non-recevoir sur des projets pourtant estimés prioritaires comme la refonte du statut du personnel. Ce refus a obligé la Municipalité à prendre cette charge de travail, écartant de fait les RH qui devraient en être partie prenante, voire le moteur. De fait, les RH ne participent pas à la mise en place réglementaire de la gestion du personnel et ne peuvent soutenir les cadres dirigeants, à savoir les municipaux et chefs de service, dans cette démarche, ne respectant pas ce qui devrait être leur tâche première. La situation amenant à cette décision de fonctionnement aurait pourtant dû amener les deux parties à prendre en compte le besoin d'une éventuelle ressource supplémentaire temporaire afin de permettre à la Municipalité de pouvoir profiter de l'expertise d'un spécialiste des ressources humaines.

De même, avant même la mise en place du sondage de satisfaction, la Municipalité a inversé les priorités en mettant en avant le projet de personne de confiance alors que de nombreux autres problèmes, comme Mobatime, ne sont toujours pas réglés. Ce changement de priorité a créé une nouvelle pierre d'achoppement entre Direction et RH puisque le projet a été géré par la Municipalité, l'amenant à signer un contrat avec la société Movis, recommandée par la commune de Nyon... De nouveau, le manque de communication entre les parties n'a pas permis à la Municipalité de bénéficier d'un conseil concernant ce choix. Il est à noter que ce projet ne semblait de loin pas prioritaire, surtout lorsque le département RH est lui-même en crise.

Le retour du sondage de satisfaction est également remis en cause par les Ressources humaines. Leur retour du terrain ne correspond pas au ressenti qu'ils ont avec les employés communaux qui viennent les consulter avec, nous citons, « un fossé entre collaborateurs et hiérarchie ».

Ces divers manquements organisationnels et procéduraux impactent aussi la deuxième tâche des RH, la gestion de vie de l'employé depuis son recrutement jusqu'à son départ. Processus incomplets voire inexistant, notamment pour les recrutements, les entretiens d'évaluation et de départ, cette partie du travail des Ressources humaines est à reprendre complètement et à bâtir sur des fondations absentes à ce jour. Le projet établi par la charte concernant la formation et le développement personnel ne peut être mené faute de ressources et d'objectifs définis.

Le sondage de satisfaction reflète d'une manière générale cette situation. Il est, par exemple, très étonnant de voir des notes élevées concernant la fonction et la responsabilité lorsque, nous l'avons déjà cité, près d'un employé sur 2 n'est pas satisfait d'une manière générale et ne recommanderait pas la commune d'Epalinges comme lieu de travail (voir le rapport de gestion de la Municipalité pour le détail). Enfin, plusieurs recrutements ont dû se faire sans les RH pour cause d'absence et de sous-effectif.

Il reste la question de la gestion des salaires. Lorsqu'il a été demandé aux RH de reprendre les salaires, ceux-ci ont répondu négativement car aucun processus n'existait de la part des Finances qui en avaient la charge. Cette tâche a été externalisée et confiée à un cabinet comptable qui a repris l'ensemble, puis mis en place les procédures nécessaires. La gestion des salaires est maintenant en cours de ré-internalisation, de nouveau au sein des Finances, ce dernier point pose problème car un salaire comporte des éléments provenant de données personnelles relevant de la Loi sur la protection des données.

Dernier point à relever, qui peut paraître anecdotique tant la situation est alarmante, c'est la découverte par la COGEST lors de la visite des RH, de la fin de la participation des Ressources humaines à la newsletter interne du personnel. Fait marquant montrant la rupture de communication entre le service et la Municipalité, Madame la Municipale Dürst découvrait cette décision en même temps que la COGEST.

Cet audit des RH et les auditions des membres de l'exécutif ayant dirigé ce département ont déconcerté l'ensemble de la COGEST. Plus de questions que de réponses sont apparues. Avons-nous les bonnes personnes aux bons postes ? Ne manque-t-il pas un vrai DRH ? La Municipalité est-elle consciente du métier de RH ? Peut-on encore sauver les RH en l'état ou faut-il tout reconstruire sur de nouvelles bases ? Quoi qu'il en soit, le Service des ressources humaines est dans une situation quasiment de ruine et on a clairement l'impression que la rupture entre lui et la Municipalité est complètement consommée. Rebâtir ce département est l'un des défis à relever pour la Municipalité et elle devrait s'y pencher le plus rapidement possible.

4.6 Audit du Service de l'informatique

En présence de, M. Tan James, Responsable IT d'Epalinges par intérim, M. Pittet Gérald Chef IT de Pully, M. Teba Luis, Adjoint et du syndic, M. Monod

IT interne ou pas IT interne, telle est la question

La question de l'informatique communale a souvent été mise en avant dans les rapports de la COGEST. Jusque fin 2023, cette fonction était gérée par l'ancien municipal des finances et l'ancien boursier. De fait, la Commune ne disposait d'aucun informaticien à demeure et déléguait cette gestion à plusieurs prestataires. Certains étaient en relation uniquement avec la conciergerie, comme la société gérant le Wi-Fi dans les bâtiments !

Lors du Conseil communal du 11 juin 2024, le syndic nous informait que, comme le budget 2024 l'avait prévu, un informaticien venait d'être engagé pour « *séparer l'informatique du Service des finances* ». Engagé en CDD, sa mission « *sera dans un premier temps de faire un état des lieux et de se prononcer sur un certain nombre de points en accord avec les services sur les processus des systèmes et équipements* ». Dans la même communication, nous apprenions que l'informatique serait déléguée à terme à la commune de Pully.

Tenant compte de ces éléments et des demandes de suivi des précédentes COGEST, la Commission 2024 a souhaité entendre ce nouvel informaticien, monsieur James Tan, afin de faire un point de situation. Pour préparer cet audit, il a été proposé par le syndic que les responsables du département informatique de Pully se joignent à la séance, ce que la COGEST 2024 a accepté. Cette séance marque un point d'étape important dans le bilan, la transition et la stratégie future en matière informatique.

L'état des lieux fait mention d'une désorganisation importante. Le modèle en place a montré ses limites : absence de cahier des charges, manque de coordination, d'expertise technique, d'intégration interservices et un PRA (plan de reprise d'activité) inexistant. Certaines prestations, étant donné la mainmise des fournisseurs, laissent à désirer. Cette situation montre une dépendance de la Commune vis-à-vis de ses fournisseurs sans avoir été en mesure de contrôler la situation, justifiant l'engagement d'un informaticien.

Un travail conséquent a déjà été entrepris (ndlr : l'audit a eu lieu en décembre), monsieur Tan a centralisé les besoins et fluidifié les échanges interservices. En parallèle, les discussions avec les informaticiens de Pully progressent et leur ont permis de faire un premier point de situation pour mesurer le travail à effectuer pour la reprise des systèmes palinzards.

La reprise de l'informatique palinzarde par Pully demande cependant une somme conséquente de travail. Bien que « surpris en bien », les représentants pulliérans reconnaissent qu'il y a un retard à combler du côté d'Epalinges pour arriver à un résultat optimal. Relevons que ce projet de collaboration est fait à titre gracieux par Pully, jusqu'à nouvel avis.

Pully propose un accompagnement global : infrastructure, sécurité, gouvernance, support technique, intégration. Il est intéressant de relever que cet accompagnement n'est pas le fruit d'un prestataire privé mais d'une entité intégrée dans une administration, donc au fait des besoins des administrations communales.

Cette solution permettrait de profiter d'une expertise forte, d'une centralisation des demandes aux prestataires externes, uniquement si Pully ne peut répondre directement. Cette mutualisation des coûts permettrait de réduire la facture globale pour Epalinges. Le tout apporterait une gouvernance forte et solide, manquante actuellement dans notre commune. De plus, ce regroupement de communes nous donnerait un poids plus important auprès du Canton concernant toutes les procédures et fonctionnalités de cyberadministration.

Cependant, cette collaboration ne pourrait être pleinement fonctionnelle qu'à condition d'avoir en interne un référent permettant la centralisation des besoins, des projets et du suivi du partenariat avec Pully.

5. Rapport de gestion 2024 de la Municipalité

La COGEST remarque que le Rapport de gestion 2024 de la Municipalité ne reflète pas toujours la réalité de l'état des services. De plus, il est beaucoup trop exhaustif et détaillé, particulièrement dans certains services (AAEE, RH, CAP, etc). Il gagnerait en lisibilité en étant aussi plus synthétique.

Il est à noter que la présentation et la mise en page sont améliorées et que le rapport est plus agréable visuellement.

6. Observations de la COGEST 2024

1. Au vu des divers audits et de l'évolution de la Commune, une réorganisation/restructuration globale ou partielle des dicastères et services serait nécessaire pour plus d'efficacité.
2. La Municipalité devrait s'assurer que les chefs de service ont des compétences de management et de leadership.
3. Pour maintenir un équilibre entre externalisation et souveraineté numérique, il serait important de conserver un ETP d'informaticien au sein de la commune.
4. La conciergerie devrait être sous la responsabilité d'un seul municipal. Idéalement, il faudrait créer un service de logistique pour toute la Commune.
5. A l'instar des Finances, il serait judicieux que le Service RH soit également doté d'un.e DRH.
6. Pour les postes de cadres, un assesment devrait être systématiquement demandé.
7. La COGEST attend avec impatience le nouveau Statut du personnel.
8. L'introduction d'un outil unifié de gestion du temps pour les employés de tous les services devrait être priorisé.
9. La Commune gagnerait en image, notoriété et crédibilité en améliorant sa stratégie globale de communication interne et externe.
10. Le rapport de gestion devrait être exclusivement mené à bien à l'interne, sans faire appel à une personne externe.
11. La Commune devrait dans la mesure du possible éviter de faire appel à des prestataires externes.
12. Au vu de l'implication financière croissante de la commune, la gouvernance de l'AAEE dans le cadre de la convention devrait être renégociée pour donner plus de pouvoir de décision à la commune.

7. Conclusion

La COGEST s'est montrée, cette année, assez incisive dans ses commentaires avec le souci de régler les problèmes de certains services, qui reviennent à chaque COGEST depuis trop longtemps. Ménager les parties n'aide pas à en prendre conscience et donc à les régler. Nous espérons que notre rapport puisse y contribuer.

La COGEST a relevé la difficulté dans la gestion de l'administration communale de trouver un équilibre entre la responsabilité des chefs de service, qui devraient avoir une autorité d'expertise envers leur hiérarchie (la Municipalité) et la vision politique de celle-ci. Ceci demande une certaine humilité de part et d'autre, ainsi qu'une bonne dose de confiance.

Nous pensons par exemple qu'il n'est pas judicieux de nommer presque systématiquement l'adjoint.e du/de la responsable de service, lorsque celui/celle-ci démissionne. Nous préconisons le recrutement de chefs de service ayant un niveau de direction, capables de défendre leur position face à la Municipalité, mais aussi d'accepter les réalités politiques. Malgré les difficultés budgétaires actuelles, cela pourrait rapporter plus à la Commune qu'un service avec des employés n'étant pas au bon niveau et amenés à démissionner plus rapidement que prévu.

La COGEST a observé une organisation obsolète de l'administration communale. Apparemment, l'organisation de la Commune dans la répartition des dicastères n'est plus suffisamment efficace, ce qui occasionne des problèmes dans l'administration et le personnel et leur rend la tâche difficile. Il semble aussi y avoir avec un manque de chefs de service dans plusieurs départements, comme pour ceux de l'Urbanisme, Architecture, Energie & Durabilité (UAE&D).

Notre commune compte désormais 10'000 habitants. Il est temps qu'elle soit gérée comme une commune de cette taille avec ses enjeux actuels. Nous ne pouvons plus nous permettre d'en continuer la gestion comme lorsqu'elle était deux fois moins peuplée.

Nous constatons cependant que la nouvelle Municipalité a réalisé en grande partie la nature des problèmes de gestion de notre commune et cherche des solutions d'amélioration. Certainement que d'importants changements vont devoir être entrepris dans les années à venir au niveau de son organisation.

Nous suggérons vivement aux prochaines Commissions de gestion, d'être attentives aux changements nécessaires qui seront apportés dans l'administration de la commune ces prochaines années.

Cependant, la COGEST 2024, bien que très directe dans ses observations, constate que la Commune est gérée de manière globalement positive.

Nous remercions la Municipalité in corpore pour son implication et sa gestion.

ANNEXE

8. ANNEXE COGEST 2024 : Questions de la COGEST et Réponses de la Municipalité

8.1 Dicastère M. Alain Monod

Administration générale / Finances / Informatique / Sécurité publique/ Communication

<p>1. Finances : Comment s'est passée la prise de fonction du nouveau chef des finances. A-t-il eu quelques surprises concernant le mode de fonctionnement et l'organisation de la Bourse communale ? Si oui, lesquelles ? Quel est le cahier des charges du nouveau chef des finances ?</p>	<p>Sur la forme, la prise de fonction s'est bien passée. Il a eu effectivement quelques surprises quant au fonctionnement de la bourse communale (devenue service des finances). Pour preuve : alors que son prédécesseur (et le mien) réclamait des postes supplémentaire) il a réorganisé le fonctionnement avec 3,6 ETP (contre 4,1précédemment) Cahier des charges annexé <i>Accepté</i></p>
<p>2. Finances : Le service est-il au complet ? Dans quel état le nouveau chef a-t-il trouvé le service, quelles sont les difficultés qu'il a rencontrées et comment en envisage-t-il la réorganisation ? Dans quelle mesure un audit serait-il bénéfique actuellement (selon le vœu de la COGEST 23) ?</p>	<p>Enfin, la réponse complète la réponse précédente. Un audit ne semble plus utile, ce serait une marque de défiance à la nouvelle équipe. Laissons-leur le temps de faire leurs preuves. <i>Accepté</i></p>
<p>3. Finances : Le paiement des salaires est-il toujours externalisé ? Si oui, pourquoi ?</p>	<p>Ils sont encore externalisés pour ce premier trimestre. M. Roussée est en cours de formation et nous pourrons ainsi réinternaliser -. Le budget 2025 en tient compte <i>Maintien pour suivi</i></p>

<p>4. Finances : Compte tenu des conditions difficiles 2024 de la Bourse communale (service décapité, délai d'engagement courts ...), les comptes et le budget ayant été présentés dans les délais, dans quelles conditions ces documents ont-ils pu être réalisés ?</p>	<p>Grâce à Mme Steiner, boursière adjointe qui assurait également l'intérim, et avec l'appui d'une fiduciaire, nous avons pu respecter les délais impartis par la loi sur finances communales : La commission des finances s'est aussi montrée Conciliante Accepté</p>
<p>5. Informatique : pourquoi avoir rompu le contrat avec OFISA ? Pourquoi avoir cherché un prestataire externe ? Quelle est la raison de votre choix de la Commune de Pully ? Pourquoi faut-il deux ans de transition pour passer à Pully ? Quel est le cahier des charges de l'informaticien engagé pour la transition et son impact général auprès des collaborateurs ? Quelles sont les garanties apportées par Pully en termes de sécurité informatique (impact sur le label Cybersafe) ? Quels sont les coûts et les gains financiers engendrés par ce choix (fibre optique, ligne dédiée, etc) ?</p>	<p>Le contrat avec OFISA, arrivant à échéance à fin mars 2026 ne sera pas vraiment rompu, il sera adapté en fonction de la collaboration avec Pully (transition, application). Les 2 ans pour la transition se justifie pleinement (passage, absorption par Pully, aligner les moyens, Aujourd'hui, nous sommes en phase d'étude. Les garanties de Pully sont l'expertise, avec un collaborateur dédié, avec une équipe (9) Il est impossible de répondre quant aux coûts, mais obtiendrons ains une professionnalisation que nous ne pourrions assumer seul (achat groupé) Maintien pour suivi</p>

<p>6. Salles communales : Quelle est la liste exhaustive des salles gérées par le Greffe ? Quel est le taux d'occupation par salle, excepté pour les refuges et la Grande salle ? Quel est le retour sur investissement de la Grande salle ?</p>	<p>Le Greffe gère les salles non dédiées aux sports, soit : Salle des spectacles, Refuge du Chaugand, Four à pain, Maison Forestière, Chalet l'Espérance, Salle de la Municipalité, Salle des combles, Grand et petit carnotzet, Salle de quartier de la Maison Palinzarde, salle des commissions et salles de quartier de Bois-Murat). Les salles de sport sont gérées par le coordinateur des concierges. La Grande salle a été occupée à raison de 122 x en 2023, et 132 x en 2024. Elle est toutefois de plus en plus « réservée » pour des manifestations culturelles ou autres organisées par la Commune. Difficile de parler de retour sur investissement</p> <p>Accepté</p>
<p>7. Développement économique : Quel est le bilan de la collaboration économique avec Réseau de Lausanne Région et quels avantages la Commune en retire-t-elle ? La Municipalité a-t-elle entrepris des actions pour le développement économique de la Commune ?</p>	<p>Il est difficile d'être très proactifs en termes de développement économique, sachant que nous n'avons pas de terrain à proposer en zone artisanale ou industrielle.</p> <p>La participation du Syndic à la commission économique de Lausanne Région se justifie pleinement, tant il faut considérer la promotion économique sur le plan régional et non pas local.</p> <p>Prend acte</p>

<p>8. Infrastructures communales (écoles, sport, places de jeux, crèches, parking ...) : Sont-elles réellement adaptées à la population ?</p>	<p>Les écoles et les places de jeux (3 nouvelles) oui. Les crèches, pour l'instant oui (projet aux Croisettes). Les parkings également. Rappelons la suppression à venir des places sur le plat de la X-Blanche, remplacées par 28 places à l'ancien terminus du 5.</p> <p>Maintien pour suivi</p>
<p>9. Commission des pétitions : Pourquoi les pétitions adressées à la Municipalité ne sont-elles pas transmises au Bureau du Conseil pour convocation systématique de la Commission des pétitions (art. 34 Loi sur les Communes) ?</p>	<p>Le traitement des pétitions suit le processus suivant :</p> <p>Pétition adressée et du domaine de compétences de la Municipalité : cette dernière y répond et informe le Conseil communal lors des communications orales.</p> <p>Pétition adressée à la Municipalité et du domaine de compétences du Conseil : la Municipalité transmet la pétition au Bureau qui convoque la Commission des pétitions</p> <p>Pétition adressée au Conseil et du domaine de compétences du Conseil : le Bureau convoque la Commission des pétitions et informe la Municipalité</p> <p>Pétition adressée au Conseil et du domaine de compétences de la Municipalité : le Bureau transmet la pétition à la Municipalité et en informe le Conseil. La Municipalité répond et informe le Conseil de sa réponse.</p> <p>Maintien pour suivi</p>

<p>10. Police et Sécurité : Selon le Programme de Législature 2021-2026, il était question de réinstaurer un poste de gendarmerie fixe à Epalinges, où en est ce projet ?</p>	<p>La question de la réouverture d'un poste de Gendarmerie à Épalinges est toujours d'actualité. Maintien pour suivi</p>
<p>11. Police et Sécurité : La Commune a-t-elle un contrat avec une entreprise privée (par ex. Securitas) et quel est son contrat ?</p>	<p>La commune possède un contrat avec Securitas. Il s'agit, en moyenne, de 14 patrouilles préventives, hors jours fériés. Elles sont programmées à l'avance par M. Yves Glayre, responsable de la Police administrative. Accepté</p>
<p>12. Police et sécurité : La situation actuelle de la Police à Epalinges est-elle toujours adaptée à l'évolution de la société, des incivilités, vandalismes et de l'insécurité. L'Ouverture du guichet une demi-journée par semaine est-elle suffisante ?</p>	<p>L'ouverture du guichet une demi-journée par semaine ne concerne que l'activité de la gendarmerie (dépôt de plainte notamment). Les bureaux de la police administrative sont ouverts comme le reste de l'administration. Accepté</p>
<p>13. Critères d'attribution et subventions aux sociétés sportives et culturelles : Quels sont les critères d'attribution des subsides et subventions aux sportives et culturelles ? et quelle est la répartition des montants selon les sociétés concernées ? Cette répartition est-elle vraiment juste ?</p>	<p>Nous attribuons une subvention à raison de CHF 60.- pour chaque jeune (0-20 ans) inscrit au club. Les montants varient donc fortement d'un club à l'autre. Signalons également la mise à disposition gratuit des installations. Prend acte</p>

<p>14. UCV : Quels sont les avantages et inconvénients de notre adhésion à l'UCV ?</p>	<p>Rappelons tout d'abord que le Syndic représente le District au comité exécutif de l'UCV. 278 communes sur 300 sont membres de cet organe faitier. Avantages : échange de bonnes pratiques entre communes membres, Conseils personnalisés gratuits dans les domaines financiers, juridiques et l'aménagement du territoire, Tarif préférentiel sur les formations, abonnement au magazine Point COMMUNE, ateliers participatifs et séances d'informations, publication des offres d'emploi sur le site web, mutualisation de certaines tâches spécifiques bénéficiant à toutes les communes (cybersécurité, AirBnb).</p> <p>Accepté</p>
---	---

15. Communications au public de la Commune :

Quels sont les protocoles internes mis en place pour les alimenter dans votre dicastère ?

Il n'y a pas vraiment de protocoles internes. L'alimentation se fait selon le besoin. Le choix du support est important (distinguer ce qui est urgent et ce qui est important. Rappelons l'application, le site internet, le Palinzard, et le « Sortir à Epalinges » Nous essayons de dégager régulièrement des décisions de la Municipalité à communiquer sur l'application. Mais celle-ci, pour des raisons évidentes ne peuvent être que d'intérêt général. Une nouvelle fonctionnalité de l'application communale a été mise en ligne le 7 janvier 2025.

Désormais les citoyens pourront signaler des problèmes nécessitant une intervention rapide (ex. déprédations), ou des suggestions pour améliorer les infrastructures ou services de la commune, par l'intermédiaire de CommuneAPP. Ils devront remplir un formulaire avec leurs coordonnées et ajouter une photo s'ils le souhaitent. Ces demandes ne sont pas visibles du public.

Prend acte

8.2 Dicastère Mme Chantal Good

Affaires sociales / Animation socio-culturelle / Enfance et jeunesse/ Ecoles et bâtiments scolaires / Sports

16. Observatoire de la cohabitation : Des actions de synergie entre les observatoires du Mont-sur-Lausanne et de Cugy ont-elles été entreprises pour regrouper des renseignements (effets sociologiques périurbains et approches du travail social de proximité) ?

Le 19 septembre 2024, M. Frédéric Maillard a représenté les trois Observatoires de la région (Épalinges, Mont-sur-Lausanne, Cugy) lors de la soirée d'échanges « Espace public et consommation : croisement de regards et perspectives » organisée par Lausanne Région à Lausanne.

Le 2 octobre 2024, M. Frédéric Maillard, Mme Virginie Guisan, M. Christian Lovis et Mme Antonia Veillon ont présenté, à l'initiative du Syndic, l'OCE à l'Assemblée générale de l'Association Vaudoise des Communes Déléгатrices (AVCD), au Mont-sur-Lausanne, en présence de M. le Conseiller d'État Vassilis Venizelos, de Mme la Commandante de la Police cantonale Sylvie Bula et de M. le Commandant de la gendarmerie Alain Gorka.

L'OCE a pour ambition de se réunir une fois par an avec les Observatoires du Mont-sur-Lausanne et de Cugy, construits en 2023 sur son modèle précurseur et inaugural. L'objectif est

	<p>d'appréhender ensemble les effets sociologiques périurbains de ces trois communes voisines, de regrouper les informations et de créer des synergies.</p> <p>Accepté</p>
<p>17. Conciergerie : Concernant la gestion et l'entretien des bâtiments, comment le travail des concierges et du coordinateur a-t-il répondu aux exigences de leur cahier des charges ?</p>	<p>La gestion et l'entretien des bâtiments se fait sans grosse difficulté. Le travail des concierges est correct. Leurs vacances ou absences pose parfois le problème de leur remplacement. Le travail du coordinateur est dans l'ensemble satisfaisant, on ne peut pas vraiment parler d'une collaboration harmonieuse. En effet, les utilisateurs (Ecoles, UAPE, Garderies, Associations sportives, etc.) ont parfois des exigences qui sont impossibles à réaliser avec le personnel en place et le nombre d'ETP.</p> <p>Si améliorer le service est toujours possible, M. Baumann s'est toujours déclaré satisfait par le travail fourni. Il a été à ce sujet audité par la COGEST deux fois. Une première fois (2023) avec les concierges, une seconde fois (2024) seul avec les Municipales Mme Dürst et Mme Good. La COGEST et M. Baumann, se sont d'ailleurs déclarées satisfaits d'une part de la qualité et la</p>

franchise des échanges et d'autre part, des réponses fournies.

Si des manquements ou des remarques sont toujours à prendre en considération, le travail des concierges est satisfaisant et la conciergerie fonctionne. Il faut remettre les éléments dans leurs contextes. En effet, le travail est laborieux et augmente chaque année (par ex. location Gd Salle). Nous avons tendance à l'oublier.

Exemple 1 ; En 2021, 22 et 23, M. Baumann à personnellement notifié toutes les réclamations dues à des problèmes de clefs. En moyenne, sur trois années, nous en avons dénombré 22 incidents/année sur 1980 clefs programmées soit 1,1%. Même si c'est perfectible, cela reste faible.

Exemple 2; La Commune met à disposition ses infrastructures sportives. Cela représente un travail conséquent d'entretien pour la conciergerie. Le personnel ne s'en plaint pas. Il semble ordinaire, d'avoir quelques frictions ou dysfonctionnement si l'on sait que ces salles de sports sont à disposition, pendant 26'708 heures/année soit, 11'336 heures pour les écoles et 15'352 heures pour les sociétés.

Prend acte

<p>18. Utilisation des salles de sport : Avez-vous engagé une réflexion pour modifier le règlement d'utilisation des salles, notamment concernant leurs disponibilités (week-end, soirs, vacances...) ?</p>	<p>Le poste de délégué aux sports avec entrée en fonction début 2025 permettra d'engager cette réflexion. Rien n'a été entrepris en 2024. Maintien pour suivi</p>
<p>19. Infrastructures sportives : Une réflexion a-t-elle commencé concernant le développement d'infrastructures sportives et l'agrandissement de la salle de sport de la Croix-Blanche pour les associations sportives locales ?</p>	<p>Les salles de gym ont été pensées pour une utilisation prioritairement par l'école. Le poste de délégué aux sports avec entrée en fonction début 2025 permettra d'engager cette réflexion en collaboration avec le service d'urbanisme, moyennant la priorisation en Municipalité des projets en lien également avec le budget et plan d'investissement. Prend acte</p>
<p>20. Terrain synthétique : Quelle est la situation 2024 ?</p>	<p>La procédure au Tribunal cantonal est toujours en cours, malgré les relances effectuées par notre avocat auprès de la Juge déléguée. En parallèle la Municipalité a entamé des négociations afin de trouver un « terrain » d'entente avec la partie adverse. Celle-ci effectue des études complémentaires pour se prononcer sur la proposition (confidentielle) formulée par la Municipalité. Maintien pour suivi</p>

<p>21. Délégué aux Sports : Qu'en est-il de son engagement postulations, budget, mission ? Pourquoi la mise au concours et l'engagement prennent-ils autant de temps ?</p>	<p>Le budget pour le salaire prévu en 2024 a été sous-évalué et a dû être adapté après l'établissement d'un cahier des charges (voir descriptif de fonction). Il a donc fallu attendre l'approbation du budget 2025 pour lancer le recrutement. Annonce parue en octobre, 1^{er} entretien en novembre, 2^e entretien en décembre. Suite à ce recrutement, M. Mathieu Priou a été engagé comme délégué au sport dès le 1^{er} janvier 2025.</p> <p>Accepté</p>
<p>22. Communications au public de la Commune : Quels sont les protocoles internes mis en place pour les alimenter dans votre dicastère ?</p>	<p>Différents canaux sont disponibles ; application de la Commune, Le Palinzard, Sortir à Epalinges. Ils sont gérés par Mme Guggenheim en charge de la communication. La bibliothèque ainsi que le CAP ont des sites internet propre et partagent des actualités sur les réseaux sociaux; Facebook et Instagram.</p> <p>Prend acte</p>

8.3 Dicastère Mme Brigitte Crottaz

Urbanisme et Culture

<p>23. Plans d'affectation : quelle est l'évolution en 2024 ?</p>	<p>Tous les plans d'affectation sont encore bloqués soit par des recours au tribunal fédéral, soit par des oppositions. Plusieurs plans d'affectations sont encore bloqués soit par des recours à la CDAP ou au tribunal fédéral, soit par des oppositions.</p> <p>Aucun des 3 plans de quartier en suspens depuis de nombreuses années n'a donc débuté.</p> <ul style="list-style-type: none">• PQ La Possession/Bois-de-Ban : Le permis de construire a été délivré. Après avoir été déboutés par la CDAP (31.05.2024), les opposant ont fait recours au Tribunal fédéral. La procédure est en cours. Début des travaux espéré en 2025.• PA Le Cloalet : Le permis de construire a été délivré en août 2024, mais les opposants ont fait recours à la CDAP. La procédure est en cours. Début des travaux espéré en 2026.• PQ Les Planches/Montblesson : Quartier mis à l'enquête en mars 2024. Permis de construire délivrer fin 2024, mais sera susceptible de nouveaux recours à la CDAP début 2025.
--	--

	<p>Autres PA ou PQ :</p> <ul style="list-style-type: none">• PA Les Tuileries I : Croisettes 3 à 15 – surélévation des immeubles. Le chantier a débuté et se déroulera par étapes jusqu'à fin 2027.• PA Croix-Blanche : Une mise à l'enquête pour agrandissement de la Migros et rénovation des immeubles de la Place de la Croix-Blanche va être effectuée en 2025. Etudes en cours pour révision du PA (densification, réaménagement des espaces publics).• PA « Florimont » : l'examen préliminaire a été réalisé en 2024. Les études se poursuivent en vue de déposer un dossier pour examen préalable à la DGTL courant 2025.• PA « Les Dailles » : sera révisé suite à l'adoption du préavis relatif aux transactions foncières avec la Ville de Lausanne, après avoir réalisé le concours d'architecture• Des réflexions sont en cours pour les densifications des PA La Source (Union, Coop, Jumbo) et l'EMS La Girarde• PACom : le dossier a été transmis à la DGTL pour examen préalable en juin 2024. Le retour du canton devrait intervenir au printemps 2025. Enquête publique prévue au 2ème semestre 2025. <p>Accepté</p>
--	---

<p>24. PA « Florimont » : où en est-on du traitement de la pétition ?</p>	<p>La réponse de la Municipalité sera inscrite à l'ordre du jour de la séance du Conseil communal du mois de mars 2025, voire au mois de mai, en fonction de l'évolution du dossier.</p> <p>Accepté</p>
<p>25. Biopôle : Quel est votre rôle au Conseil d'administration du Biopôle ? Quel impact la Commune a-t-elle ?</p>	<p>Comme dans n'importe quelle SA, le conseil d'administration (CA) du Biopôle est une composante essentielle de sa gouvernance et le Municipal d'Epalinges qui y siège garantit que les intérêts de la commune sont pris en compte dans la prise de décision stratégique.</p> <p>Le fonctionnement du CA est fondé sur le principe de collégialité et rassemble différentes expertises pour aboutir à des décisions équilibrées, formalisées par des résolutions qui constituent un élément essentiel de traçabilité des décisions et permettent transparence et responsabilité des administrateurs.</p> <p>Le Biopôle, est un campus dédié aux sciences de la vie dont le développement a été approuvé par le Grand Conseil vaudois en 2003.</p> <p>En 2004 les autorités vaudoises ont fondé le Biopôle SA dont les actionnaires sont l'Etat de Vaud pour 95% et les communes de Lausanne et</p>

d'Epalinges (2.5% chacune). L'Etat a nommé les premiers administrateurs qui avaient toutes et tous un lien avec les sciences de la vie.

En 2013, le Contrôle cantonal des finances (CCF) et le Service de la promotion économique et du commerce (SPECo) ont constaté plusieurs manquements significatifs dans la gestion opérationnelle du Biopôle qui ont justifié de se séparer avec effet immédiat du président de son conseil d'administration et d'un administrateur.

En 2021, ces deux personnes ont été reconnues coupables d'abus de confiance et de gestion déloyale aggravée pour le détournement de près de 900'000 francs et ont écopé de 12 mois de peine privative de liberté.

Le conseil d'administration a été restructuré après cet épisode et c'est cette date qu'un représentant de la commune de Lausanne et un de la commune d'Epalinges ont rejoint le CA pour veiller à sa gestion rigoureuse.

En tant que représentante de la Municipalité, j'assiste aux réunions du CA qui ont lieu 4 fois par an, d'une durée de 3h. Une revue opérationnelle

est présentée à chaque séance par le directeur général puis nous réalisons un point sur les finances (budget, comptes par trimestre) et validons les programmes de soutien.

La commune n'a pas réellement d'impact, mais soutient le développement du Biopôle, comme c'est le cas par exemple dans le récent préavis traité par le Conseil communal concernant le terrain des Dailles où il serait possible d'envisager une extension du Biopôle qui atteint actuellement ses limites en termes de disponibilité de places pour de nouvelles start-up ou entreprises biomédicales.

La commune est aussi représentée au sein de l'organe de gestion du Biopôle par Mme Chantal Good.

Accepté

26. PALM 2025 : Quel impact pour la Commune ?

J'ai fait une communication au Conseil communal sur ce sujet que je vous reporte intégralement ci-dessous. Il résume la politique d'agglomération mise en place par la Confédération dont le PALM, son l'évolution et les projets pour lesquels Epalinges bénéficiera probablement de subventions si elles sont acceptées au niveaux cantonal et fédéral.

Jusqu'à ce jour toutefois, Epalinges n'a eu aucune subvention. Certains projets avaient été inscrits mais ont dû être retirés car ils n'étaient pas réalisables dans le temps imparti. C'était par exemple l'aménagement de la mobilité douce dans le secteur des Planches-Montblesson, mais cet aménagement doit se faire parallèlement au développement du quartier qui n'a pas encore débuté !

Le 20 novembre, nous avons été invités à la présentation du PALM 2025 à Morges, en présence de 500 représentants des communes concernées. Voici un résumé des principaux points abordés.

Les projets d'agglomération, initiés par la Confédération en 2001, regroupent aujourd'hui 74 % de la population suisse, soit 6,6 millions de

personnes qui vivent au sein de 52 agglomérations. Ils sont cofinancés par le fonds FORTA, qui est l'acronyme pour : Fonds pour les routes nationales et le trafic d'agglomération, destiné à soutenir la mobilité et les infrastructures.

Le PALM, est l'une des cinq agglomérations vaudoises. Son périmètre a été défini au niveau fédéral et concerne 75 communes. La couronne d'agglomération d'une surface de 416 km² couvre le territoire de 49 communes. Le cœur de l'Agglo est quant à lui le périmètre compact qui concerne 26 communes, dont Epalinges, pour une surface de 66 km².

Depuis 2007, le PALM a déjà bénéficié de 485 millions de francs de subventions fédérales, ayant permis des réalisations comme les quartiers des Plaines-du-Loup et des Fiches, ou encore le Biopôle.

Pour la période 2028-2032, 176 mesures sont prévues pour un total de 757 millions, réparties entre paysage, environnement, urbanisation et mobilité. Parmi les projets phares : la décarbonation des transports publics, l'électrification des bus et le développement des métros M2 et M3.

Pour être acceptés dans le PALM 2025, selon les exigences fédérales, les projets doivent avoir une vision cohérente, être matures et avoir un horizon de mise en œuvre réaliste dans la période 2028-2032.

À Épalinges, cinq projets figurent dans le PALM, dont le plus important est la création d'une interface multimodale aux Croisettes. D'autres mesures visent la mobilité active dans divers secteurs de la commune (Montblesson-Pré d'Yverdon, Croisettes-Croix-blanche ou entre le Mont-Epalinges).

Ces projets devront être réalisés selon des protocoles signés entre le canton et les communes.

Le PALM est en consultation publique jusqu'à fin 2024. En janvier 2025, il y aura une compilation des réponses aux observations. En février, le document devra être validé par les communes, en mars par les cantons, puis par la Confédération. Le projet sera enfin soumis au parlement en 2027 en vue de la libération des crédits.

Pour chaque projet, un protocole devra être signé par le canton et les communes signifiant un

	<p><i>engagement réciproque pour les mesures inscrites dans le PALM.</i></p> <p><i>Chaque commune a reçu une version du PALM. Il est constitué de 2 brochures et peut être consulté au service de l'urbanisme durant les heures d'ouverture de l'administration.</i></p> <p><i>Accepté</i></p>
<p>27. Villa Polny 59 : Quelle est la situation ?</p>	<p>J'avais également fait une communication de la Municipalité sur ce sujet en septembre 2023 avec cette teneur :</p> <p><i>Lors du précédent conseil, je vous ai fait part du problème survenu au chemin du Polny 59 où la Municipalité s'est retrouvée devant le fait accompli que la villa située sur cette parcelle avait été entièrement détruite alors que l'autorisation de la Municipalité ne portait que sur une transformation.</i></p> <p><i>Nous vous avons informé qu'un avis juridique serait demandé à notre avocat lequel a conclu qu'une dénonciation à la préfecture était nécessaire, ce qui a été fait. La procédure suit donc son cours. Tous les travaux sur cette parcelle sont suspendus.</i></p>

La préfecture a condamné ce vice de forme et une amende de 10'000.- a été infligée à un des cadres de la société Orlatti ainsi qu'une amende de 20'000.- à Monsieur Avni Orlatti.

La société Orlatti a ensuite sollicité une nouvelle mise à l'enquête pour un projet identique à celui qui avait obtenu un permis de construction, mais, les circonstances ayant évolué, la Municipalité a refusé ce projet. En effet, se situant dans la zone réservée (cantonale), les règles sont claires : des transformations peuvent être réalisées ainsi que de minimes agrandissements, mais aucune démolition- reconstruction n'est autorisée.

Le groupe Orlatti a fait recours contre la décision de la Municipalité et l'affaire est actuellement devant la CDAP.

Accepté

<p>28. Travail au noir sur les chantiers et respect des lois : La Commune demande-t-elle régulièrement des contrôles ?</p>	<p>Ce sujet relève de la police administrative et donc du dicastère de M. Monod, en ce qui concerne uniquement le travail au noir et ceci en collaboration avec les Services de l'Etat, notamment la Gendarmerie.</p> <p>En ce qui concerne la surveillance générale des chantiers, ce sont Mme Arabella Masson ou M. Bernard Mischler qui effectuent des visites inopinées sur les chantiers pour s'assurer du respect de conditions contenues dans le permis de construire. S'ils devaient suspecter du travail au noir, ils en référeraient à la police administrative. Aucun cas n'a à ma connaissance eu lieu dans le courant 2024.</p> <p>Accepté</p>
<p>29. Ferme de la Girarde : La destruction totale peut-elle être évitée ?</p>	<p>Cette ferme présente une importante vétusté. Ce n'est pas une construction inscrite au recensement architectural. Elle se situe hors périmètre compact.</p> <p>Sa rénovation nécessiterait des investissements énormes pour, en retour, n'être rentabilisée que par 3 ou 4 loyers de logements qui pourraient y trouver place. Ceci ne représente clairement pas un bon rapport coût-bénéfice.</p> <p>Par contre, la démolition de la ferme pourrait permettre, au vu de la surface de la parcelle, la</p>

	<p>création de plusieurs petites unités d'habitation d'aspect villa (en raison d'une servitude inscrite au registre foncier signée dans ce sens avec les propriétaires voisins en 1962 !!), avec rez-étage-combles. Cela pourrait se concrétiser par une quinzaine de logements idéalement situés par rapport aux transports publics et à la centralité d'Épalinges. La location de ces logements permettrait un amortissement en une vingtaine d'années puis des revenus pour la commune qui viendraient s'ajouter aux seules entrées actuelles que sont les impôts.</p> <p>Pour poursuivre une stratégie de développement de qualité des infrastructures de notre commune, une telle vision de rendement à moyen terme est une piste que la Municipalité souhaite encourager.</p> <p>Prend acte</p>
<p>30. Communications au public de la Commune : Quels sont les protocoles internes mis en place pour les alimenter dans votre dicastère ?</p>	<p>Urbanisme : La communication se fait par divers canaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Publications sur l'application communale (CommuneApp), gérées par la communication dont Mme Guggenheim est en charge. Derniers exemples en date, les informations sur la phase de consultation publique du PALM ainsi que l'enquête publique sur le plat de la Croix Blanche. - Publication au pilier publique des mises à

l'enquête dont la consultation est possible au service d'urbanisme.

- Articles dans le Palinzard si un sujet le justifie.

Culture : Durant les 10 premiers mois de l'année, la communication concernant la culture était, comme la communication administrative, gérée par Mme Guggenheim.

Toutefois, nous avons constaté qu'il était difficile pour elle de savoir quels éléments de communication devaient être « boostés » lorsque nous constatons un faible taux de réservation pour un spectacle par exemple.

Dès la mi-novembre 2024, la Municipalité a donné le feu vert à l'ACMA pour lancer une page Instagram dédiée à la Saison culturelle et aux Estivales (cultureepalinges), une approche jeune et dynamique pour fidéliser notre public et élargir notre rayonnement au-delà de la Commune.

Cette page relaie les informations liées à la vie culturelle communale, mais exclusivement en rapport avec l'Office, sans promouvoir d'autres événements locaux (comme le 1er août, les Mérites, ou des lotos ou autre manifestations organisées par des sociétés locales). La communication générale, interne et externe, est

assurée par Mme Guggenheim, responsable aussi de l'annonce des événements dans *Le Sortir* ou *Le Palinzard*.

La création de pub via les TL se fait mais via la communication générale car il s'agit de répartir équitablement la communication avec ce moyen pour différents services de la commune (Durabilité, Bibliothèque, ACMA,...).

Accepté

8.4 Dicastère Monsieur Roland Perrin

Travaux / Forêts / Vignes / Environnement / Déchèterie

31. Biodiversité en lisière de forêt : Un travail ou une réflexion concernant ces zones ont-ils eu lieu en 2024 ? Si non, pourquoi ?

Selon le plan de gestion les lisières sont bien entretenues et la plupart des lisières possède une ceinture buissonnante riche pour la faune et la flore locale sont étagées. Une des mesures préconisées dans le plan de gestion pour la période 2019 à 2028 est de poursuivre la gestion des écotones (zones de transition écologiques) au gré des chantiers forestiers. Une lisière favorable à la biodiversité devrait être étagée et contenir des buissons notamment épineux et des espèces arborescentes comme le merisier, l'érable champêtre ou le chêne.

Il n'y a pas d'entretien spécifique de lisière cette année. Cependant une coupe est en cours le long du chemin du Bois-de-la-Chapelle. Elle favorisera le développement en douceur d'une lisière mieux étagée et plus variée. Il faut préciser que la gestion des lisières est principalement du ressort du garde forestier dans le cadre de la gestion globale des forêts communales par le service des Forêts.

Accepté

32. Sentier du Flon : Selon le vœu de la COGEST 23, des mesures ont-elles été prises pour sa réhabilitation auprès du Canton ?

Le Service des forêts et celui des eaux avaient fait part des risques pris en maintenant le tracé du cheminement le long du Flon. Une analyse de ces risques a donc été réalisée. Elle a montré que : D'une part, la sécurisation du cheminement à travers des forêts généralement laissées à elles-mêmes, dont la Commune n'est que minoritairement propriétaire, pose un sérieux problème logistique. Un temps non négligeable devrait être consacré pour obtenir l'accord des différents propriétaires. L'entretien sécuritaire de la végétation ligneuse serait difficile, coûterait cher et prendrait beaucoup de temps.

D'autre part, en cas de crue importante, le ruisseau déborde par endroit sur le cheminement. Ayant pris la mesure des charges à prendre en compte et surtout de la difficulté d'éliminer les risques, la Municipalité estime qu'elle ne peut pas prendre la responsabilité du maintien du cheminement du Flon. Ce d'autant plus qu'il est aujourd'hui impossible de compter sur le bon sens des promeneurs pour renoncer à leur balade en cas de mauvais temps.

Accepté

33. Subventions pour l'arrachage des espèces néophytes envahissantes : Quel est le bilan ?

Une action coup de poing pour stimuler l'arrachage des néophytes envahissantes a été lancée début 2024. Fin décembre, sur 20 demandes reçues seules 9 ont abouti 3 sont encore en cours. Ce genre d'action ne sera pas renouvelé. En effet, cela a demandé des ressources beaucoup trop importantes pour un aussi médiocre résultat.

L'information donnée directement aux propriétaires ou par les canaux usuels de la commune paraissent plus efficace. D'ailleurs l'équipe des Espaces verts reçoit peu mais régulièrement des demandes de participation financières via le FEED pour l'arrachage des plantes néophytes.

Accepté

34. Poubelles publiques : A la suite du constat de la COGEST 24 du débordement des poubelles publiques, la Commune a-t-elle envisagé des solutions ? Si oui lesquelles ?

Les opérations de vidange des poubelles et de nettoyage de l'espace public sont organisées de la manière suivante : une tournée pour la vidange des poubelles le matin et une deuxième tournée dans la journée pour le nettoyage et si nécessaire une nouvelle vidange des poubelles.

Elles sont parfois rapidement pleines du fait de l'incivilité de certains citoyens qui y jettent leurs déchets à la place d'utiliser des sacs taxés. Ce problème est en partie résolu par le remplacement des poubelles en demi-lune par un modèle « requin » avec une dent rendant l'introduction des déchets plus difficile.

Accepté

<p>35. Communications au public de la Commune : Quels sont les protocoles internes mis en place pour les alimenter dans votre dicastère ?</p>	<p>Les travaux sur les différentes infrastructures ou en forêt sont annoncés sur le site internet et l'application de la commune et par des panneaux placés aux endroits stratégiques dans le terrain. Il en va de même, mais généralement sans les panneaux, pour les différentes manifestations (coup de balais, vente de vin, etc.). Celles-ci sont de plus signalées dans le Palinzard et le Sortir à Epalinges.</p> <p>Accepté</p>
<p>36. Conciergerie : Concernant la gestion et l'entretien des bâtiments, le travail des concierges a-t-il été satisfaisant selon leur cahier des charges pour le Service de l'urbanisme ? Le travail du coordinateur a-t-il également été satisfaisant ?</p>	<p>La gestion et l'entretien des bâtiments se fait sans grosse difficulté. Le travail des concierges est correct. Leurs vacances ou absences pose parfois le problème de leur remplacement. Le travail du coordinateur est dans l'ensemble satisfaisant.</p> <p>Maintien pour suivi</p>

8.5 Dicastère Mme Marisa Dürst

Energie // Mobilité / Durabilité / Bâtiments / RH :

<p>37. RH : Comment s'est passé le transfert des RH dans votre dicastère. Quelle est votre stratégie RH ? Quelles sont les premières mesures que vous avez prises ?</p>	<p>J'ai pris mes fonctions à la Municipalité le 2 avril. Mes premières séances avec Mme Tammaro étaient consacrées aussi bien aux dossiers anciens qu'en cours. J'ai également eu une séance avec M. Monod et la cheffe de service durant laquelle M. Monod s'est chargé de la passation. Assez rapidement, Mme Tammaro m'a parlé des difficultés de son Service, du manque de temps et des cas de tensions et de conflits à gérer au sein du personnel communal. Je me suis rendue compte que j'héritais d'un Service en difficulté qui avait connu de nombreux soubresauts et qui se plaignait d'un manque de reconnaissance.</p>
--	---

Au printemps, Mme Tamaro m'a transmis la Charte de programme RH datant de juin 2023. A la lecture de ce document, j'ai constaté que les mesures préconisées n'avaient pas été mise en œuvre et n'étaient pas non plus programmées par le Service RH. Sur la base de cette Charte, du postulat de Mme Cuendet Schmidt et de M. Balsiger et des observations des Cogest précédentes, j'ai souhaité, avec le soutien de la Municipalité, concrétiser certains dossiers. Ce changement de politique a créé, il faut bien le dire, quelques tensions avec le service RH.

Ma stratégie a consisté à initier une politique visant à assurer la qualité de vie au travail, une orientation jugée « prioritaire » par la Charte de programme « en raison du taux d'absentéisme extrêmement élevé ». A l'écoute du Service RH qui disait manquer de temps, et en même temps soucieuse d'aller de l'avant, je me suis investie dans certains projets, comme la recherche de la personne de confiance. Ensuite, la Municipalité a donné son feu vert pour le lancement du sondage de satisfaction. Enfin, en octobre, la Municipalité a lancé la révision du Statut du personnel.

Prend acte

38. RH : La collaboration entre les différents services s'est-elle améliorée ?

La plupart du temps, les différents services font appel aux RH pour tout ce qui concerne les questions de recrutement et la gestion des conflits. La collaboration est bonne. Toutefois, avec le Service des finances, des tensions ont parfois eu lieu en 2024 d'une part en raison de la répartition des tâches entre ces deux services et d'autre part en raison de points de vue divergents, finalement tranchés par la Municipalité.

Prend acte

<p>39. RH : Mobatime : La dernière version de Mobatime est entrée en fonction en octobre 2023, qu'en est-il de son application en 2024 ? L'outil est-il utilisé par tous les services ? Quelles sont les difficultés rencontrées à son utilisation ? La généralisation de ce système a-t-il révélé une diminution ou une augmentation des heures supplémentaires ?</p>	<p>La dernière version de Mobatime en fonction depuis octobre 2023 est utilisée par environ 50% du personnel communal. L'extension de Mobatime à l'ensemble des services de l'Administration communale faisait partie des projets mis en avant par la Charte de programme RH avec une réalisation initialement prévue entre octobre 2023 et mai 2024. En avril 2024, ce projet d'extension n'avait pas été entamé. Quelques mois plus tard, l'absence de Mme Tammaro durant l'été, puis sa reprise partielle n'ont pas permis son lancement. En octobre, la Municipalité a demandé au Service RH de fournir les différentes étapes pour implémentation de Mobatime dans les trois secteurs manquants (CAP, conciergerie et une partie du Service Travaux&Environnement). Elle lui a également demandé d'estimer les besoins en termes de ressources humaines afin de mener à bien ce projet et de soutenir le Service RH. Cette demande est restée, pour l'heure, sans suite. Concernant l'utilisation de Mobatime, aucune difficulté particulière n'a été signalée à ce jour, ce qui témoigne d'une bonne prise en main de l'outil par les utilisateurs concernés. En ce qui concerne les heures supplémentaires, la Municipalité renvoie à sa réponse à la question 40. Elle</p>
---	--

	<p>confirme sa volonté d'étendre Mobatime à l'ensemble du personnel car cela correspond à un vrai besoin exprimé par tous les services. Cela permettra également d'obtenir un accès facilité et centralisé aux informations de tous les collaborateurs (calcul des heures supplémentaires, du taux d'absentéisme...).</p> <p>Maintien pour suivi</p>
<p>40. RH : Quel est le total des heures supplémentaires effectuées par le personnel communal cette année ?</p>	<p>Pour les collaborateurs et collaboratrices inclus sur Mobatime, le nombre d'heures supplémentaires avec les reprises d'heures sur l'année (solde 2024 – report 2023) est de 138h47.</p> <p>Pour les autres collaborateurs et collaboratrices, le nombre d'heures supplémentaires fin 2024 s'élève à 756h36. Les raisons sont les suivantes : au CAP, les collaborateurs ont dû faire des heures supplémentaires pour compenser l'absence du travailleur social durant 9 mois. A la conciergerie, des employé.e.s ont effectué des heures supplémentaires pour compenser les absences principalement pour blessure de leurs collègues. Enfin, à la voirie, en raison du service hivernal, les employés travaillent plus en hiver et récupèrent au printemps.</p> <p>Accepté</p>

41. RH : Cahiers des charges des deux responsables RH

: La COGEST demande de consulter ces cahiers des charges.

M. Monod a déjà transmis les cahiers des charges de Mme Tamaro et M. Andric conformément à la demande de la Cogest 2023. Ces deux cahiers des charges pourront être remis au besoin à la Cogest 2024.

Accepté

42. RH : Règlement du personnel : Où en êtes-vous de la révision de ce règlement ?

Le Statut du personnel de la commune d'Épalinges date de 1991. Afin de répondre aux exigences et aux besoins actuels en matière de gestion des ressources humaines, il est devenu indispensable de procéder à sa révision. L'avocat conseil spécialisé dans le droit du travail a également fortement encouragé la Municipalité à le réviser. Plusieurs discussions avec le Service RH ont eu lieu aux mois de mai et juin afin de l'intégrer dans cette démarche dès le début. Le Service RH n'a toutefois pas souhaité prendre part à la première étape, considérant ce projet non prioritaire. La Municipalité a décidé de prendre ce dossier en main. La première phase a véritablement démarré en octobre. Elle consiste à passer en revue tous les articles du Statut, à décider ce qui peut ou doit être maintenu, modifié ou supprimé. La Municipalité étudie également les règlements d'autres communes

	<p>vaudoises. Ces travaux se poursuivront en 2025 avec l'aide de l'avocat conseil et les RH.</p> <p>Maintien pour suivi</p>
<p>43. RH, Entretien annuels : Le système des entretiens annuels a-t-il été systématisé, selon le vœu de la COGEST 2023 ?</p>	<p>Le système des entretiens annuels n'a pas été systématisé. Chaque service reste autonome et responsable de la conduite des entretiens annuels avec ses collaborateurs. Toutefois, la tendance est à la hausse. Pour le service UAE&D, 3/4 des collaborateurs ont eu leur entretien annuel en novembre et décembre 2024. Le reste a suivi début 2025. Pour le Secrétariat municipal, tous les entretiens ont été réalisés en 2024. Pour l'OEJS, la cheffe d'office a réalisé tous les entretiens pour les collaborateurs. La Municipale a effectué ceux des responsables début 2025. Pour la Culture, les entretiens avec les collaborateurs ont été effectués. Celui de la cheffe d'office a été prévu début 2025. Les entretiens ont été également réalisés pour l'équipe des forestiers.</p> <p>Prend acte</p>

<p>44. RH : nombre d'ETP : Le nombre d'ETP du service permet-il vraiment de gérer l'ensemble du personnel ?</p>	<p>Comme préconisé dans la Charte de programme RH, la Municipalité a engagé une gestionnaire RH à 80% en janvier. De son côté, M. Andric a souhaité diminuer son temps de travail, passant de 90% à 80 %. Le nombre d'ETP est ainsi passé de 1,6 à 2,3 en 2024. Le Service RH a pu assurer la gestion courante administrative du personnel (sans la gestion des salaires). Cependant, il n'a pas pu mener les projets. L'absence de Mme Tamaro en été et sa reprise partielle dès l'automne a rendu la situation plus difficile. Toutefois, en septembre la Municipalité a engagé une assistante RH à 60% pour renforcer le service compte tenu de cette absence.</p> <p>Prend acte</p>
<p>45. RH : Transmission de poste (Handover) : Un système de Handover a-t-il été mis en place, si non, pourquoi ?</p>	<p>Un système de handover n'a pas été mis en place par le Service des RH. A l'heure actuelle, chaque service s'organise de manière autonome afin de garantir que la transition se déroule dans les meilleures conditions possibles, selon ses propres besoins et contraintes.</p> <p>Prend acte</p>
<p>46. RH : Procédure d'accueil et d'intégration (Onboarding) : Une telle procédure a-t-elle été mise en place pour le personnel ? si non, pourquoi ?</p>	<p>Une procédure d'accueil et d'intégration (onboarding) a bien été mise en place pour le personnel. Le service RH s'appuie sur une check-list détaillée qui regroupe toutes les étapes nécessaires afin d'assurer une intégration complète et structurée des nouveaux collaborateurs.</p> <p>Prend acte</p>

<p>47. RH : Enquête de satisfaction : Quel budget a été affecté à cette enquête ? Quel est le pourcentage de réponses ? Quelles tendances se dégagent-elles de cette enquête ? La COGEST demande à consulter le questionnaire.</p>	<p>Le sondage de satisfaction coûte environ CHF 20'000.- 72% du personnel ont répondu. La note moyenne de satisfaction est de 4,1 sur 6. Au cours de la dernière année (de septembre 2023 à septembre 2024), 67% des sondés estiment que leur quotidien au travail est resté stable. Pour 7%, il s'est amélioré et pour 26%, il s'est dégradé. Les points à améliorer sont la communication, le management, l'organisation, le Statut du personnel et les locaux de l'Administration communale. Plusieurs aspects sont considérés comme des sources de satisfaction, notamment l'autonomie dans sa fonction, la variété des tâches, la mise à profit de ses compétences, la confiance du responsable, le travail utile pour la commune, les bonnes relations avec les collègues. La restitution du sondage à la Municipalité a eu lieu le 11 novembre 2024 et à l'ensemble du personnel communal le 14 janvier 2025.</p> <p>Prend acte</p>
---	--

48. RH : Gestion de la santé au travail : Ce projet a-t-il été implémenté ? Si oui comment cela a-t-il été communiqué à l'interne ?

Tout employeur a l'obligation d'assurer la sécurité de son personnel et de protéger sa santé physique et mentale. La loi sur le travail (LTr) dans son article 6 définit les obligations des employeurs et des travailleurs. Afin de connaître les points forts et les points à améliorer dans le cadre professionnel, la Municipalité a mandaté un prestataire pour organiser un sondage de satisfaction (voir réponse à la question 47). En parallèle, elle a cherché et a trouvé une personne de confiance de l'entreprise Movis (voir réponse à la question 49). Cette personne permettra à l'ensemble du personnel d'aborder ses difficultés au travail en toute confidentialité et de recevoir des conseils. Après cet état des lieux et la mesure urgente que constitue la personne de confiance, d'autres mesures seront déployées en 2025 permettant de prévenir les risques psychosociaux et de développer le bien-être au travail.

La santé au travail comprend un autre volet concernant les mesures de sécurité visant à prévenir les risques d'accidents. Depuis une dizaine d'années, M. Dinis De Oliveira occupe la fonction de préposé à la sécurité. Au bénéfice de la formation donnée par l'Association suisse pour

la sécurité au travail, il s'assure que les règles de sécurité soient respectées dans les différents services communaux. Tous les collaborateurs à la police administrative sont certifiés First responder en cas de malaise cardiaque, que ce soit pour la population ou pour l'administration. Par ailleurs, M. De Oliveira a organisé un exercice (rappel) pour l'usage des extincteurs ainsi que sur l'utilisation des défibrillateurs. M. De Oliveira a également dispensé une formation pour les personnes isolées. Ce sont des employé-e-s comme les aides concierge par exemple qui travaillent souvent longtemps seul-e-s, mais au maximum 4 heures d'affilés. En 2024, des mesures de sécurité ont également été prises à la voirie pour les personnes devant intervenir à la chaufferie.

Prend acte

49. RH : Personne de confiance externe : Cette personne est-elle entrée en fonction ? Si non pourquoi ? Si oui, le personnel y a-t-il recours ?

La Municipalité a choisi de collaborer avec l'entreprise Movis, présente dans toute la Suisse. Les prestations ont démarré le 1^{er} janvier 2025. Cette entreprise a l'avantage d'offrir un service 24h sur 24, 7 jours sur 7. La personne de confiance est garante de la confidentialité. Elle peut inviter le collaborateur à parler de sa situation à son supérieur hiérarchique, à la Municipalité ou encore au Service des RH. Il arrive également que le collaborateur ne souhaite pas en parler directement et donne procuration à la personne de confiance. Le nombre d'heures par situation est limité à 10.

Une fois par an, Movis établit un rapport à la Municipalité en indiquant le nombre de demandes traitées et les thématiques abordées. Ce dispositif permet d'une part de décharger le Service RH qui dit régulièrement manquer de temps et, d'autre part, de donner au personnel communal la possibilité de s'adresser à une

	<p>personne externe à la Commune en cas de difficulté professionnelle.</p> <p>Prend acte</p>
<p>50. Nouvelles bornes de recharges : Où en êtes-vous de la planification des nouvelles bornes de recharge à Bois-Murat, Ofréquaz et Croix-Blanche.</p>	<p>Les bornes de Bois-Murat devraient être mises en service au printemps 2025 dans le cadre du crédit de construction des infrastructures du site de Bois-Murat. Elles permettront de maximiser l'autoconsommation des installations solaires photovoltaïques d'EPAREN SA. Concernant les bornes de l'ancien terminus de la ligne n°5 (parking Route Croix-Blanche), le projet est en attente du permis de construire (recours en cours). Pour d'éventuelles bornes à l'Ofréquaz, elles n'ont pas été retenues comme prioritaires.</p> <p>Accepté</p>
<p>51. Appels d'offres groupés (AOG) : Ce concept d'appels d'offres groupés pour les propriétaires a-t-il été renouvelé en 2024 ? Si non, pourquoi ?</p>	<p>Ce projet a été renouvelé en 2024 pour le solaire PV et pour les pompes à chaleurs géothermiques avec respectivement 19 et 10 participants.</p> <p>Accepté</p>
<p>52. Economies d'énergie potentielles : politique générale et résultats ?</p>	<p>Epalinges est labellisée Cité de l'énergie depuis 2018 et vise le label Gold en 2026 grâce à sa politique énergie-durabilité visant la sobriété, l'efficacité énergétique et le zéro émission net en 2050. Le document directeur de la politique énergie-durabilité et son programme d'actions 2022-2026 peuvent vous être mis à disposition</p>

si vous le souhaitez. Le potentiel d'économies d'énergie est connu grâce au suivi énergétique annuel via les outils Energotools et Enercoach. En outre, les pistes d'amélioration sont connues depuis cette année sur l'ensemble du parc bâti communal grâce aux audits énergétiques menés par les sociétés ESTIA et EPIQR Rénovation dans le cadre de l'élaboration du plan directeur des investissements pour l'assainissement des bâtiments communaux. Cette étude devrait aboutir à des demandes de crédit de rénovation de bâtiments et de chaudières. Le remplacement de la chaudière de la voirie a déjà été défini comme prioritaire. Les autres travaux de rénovation de bâtiments et de chaudières feront l'objet d'une planification prochaine. Enfin, les derniers travaux réalisés en 2024 qui ont généré des économies sont : l'assainissement de l'éclairage public du site de Bois-Murat, la rénovation de la toiture du bâtiment F de Bois-Murat et la rénovation de la distribution de chaleur enterrées du site de BM.

Accepté

53. Raccordement au CAD lausannois : Où est-t-on de ces raccordements dans le sud de la Commune ?

Les travaux du réseau de chauffage à distance au Sud de la Commune gérés par les SiL qui permettront de relier le quartier de Biopôle au quartier de Montolieu en passant par Epalinges sont en cours. Le collège de Bois-Murat et le quartier du PA Tuilerie 1 seront les premiers et seuls raccordés en 2025 tant que le bouclage jusqu'à Montolieu n'est pas réalisé. Le planning prévisionnel des SiL prévoit un bouclage complet opérationnel pour fin 2027 permettant alors d'autres raccordements sur Epalinges dès 2028.

Accepté

54. Appartements communaux et régie : La COGEST 2023 n'ayant pas été satisfaisante des réponses à ce sujet : Quelle est la situation actuelle ?

La Commune loue onze appartements (quatre à la Maison Rochat, trois à la Girarde, deux au-dessus de l'Auberge, un au Bois-de-la-Chapelle 3 et un à la Croix-Blanche 9). Tous les autres sont occupés par l'AAEE, pour laquelle il n'y a pas de baux.

Il n'y a pas de régie. Les baux sont gérés directement par le service de l'UAE&D et les loyers ainsi que les décomptes de chauffage sont gérés par le service des finances.

Ces appartements communaux sont modestes. C'est pourquoi, ils sont proposés prioritairement via un email aux employés communaux. Dans la plupart des cas, ils sont attribués selon le nombre d'occupants, la grandeur de l'appartement et surtout aux employés modestes qui ont un besoin de proximité avec leur travail (par ex ; Conciergerie, Voirie...) Si aucun employé communal n'est intéressé, ils sont proposés à tous et toutes.

	<p>Les réparations demandées par les locataires et validées par le service UAE&D sont systématiquement faites. Le nombre d'appartements étant faible, ils sont parfaitement connus du service UAE&D. Ils sont entretenus régulièrement et notamment au départ d'un locataire.</p> <p>Accepté</p>
<p>55. Ferme de la Girarde ? Les appartements sont-ils réellement habitables en l'état ? (salubrité...)?</p>	<p>Les appartements sont désuets certes, mais ne sont en aucun cas insalubres. A l'instar de n'importe quel propriétaire, la Commune les entretient régulièrement. Le 29 octobre, à l'occasion d'une visite de la ferme avec M. Baumann, Mme Dürst a pu visiter l'appartement d'un locataire. Cette visite n'était pas prévue. Elle a aimablement été proposée par les locataires.</p> <p>Au rez-de-chaussée, se trouve la buanderie commune aux trois appartements. Celle-ci mériterait un vrai rafraichissement. En outre, la toiture côté grange est en mauvais état. Une réflexion concernant le devenir de la ferme est en cours.</p> <p>Prend acte</p>

<p>56. CISEE: Quel est son bilan ?</p>	<p>Dicastère de M. Monod</p> <p>Le constat de la commission d'intégration Suisses-Etrangers (CISEE) est mitigé. En 2024, la commission a organisé une soirée aux Estivales ainsi qu'une fête multiculturelle fin août qui aura eu un succès tout relatif. Les cours de français, organisés depuis 2021, apportent pleine satisfaction avec une augmentation de la demande. Cela a conduit à étendre cette prestation en septembre 2024 pour séparer les participants en trois classes distinctes.</p> <p>Accepté</p>
---	---

<p>57. Communication au public de la Commune : Quels sont les protocoles internes mis en place pour les alimenter dans votre dicastère ?</p>	<p><u>Durabilité :</u></p> <p>La communication au public se fait à travers différents canaux. Avant chaque manifestation de type Le Festival du film vert ou la Semaine de la nature, il y a un article dans Le Palinzard. Parfois, il arrive qu'il y ait également un article après l'événement. Cette année, cela s'est produit pour Le Festival du film vert et Le repare café. Tous les événements sont signalés dans le Sortir à Epalinges ainsi que dans l'agenda en ligne et sur l'application de la commune. Le service durabilité utilise également les réseaux sociaux (Facebook et Instagram) pour</p>
---	---

communiquer.

Energie :

Régulièrement, le département de l'énergie publie un article dans le palinzard. Les séances publiques pour les appels d'offres groupés pour le solaire photovoltaïque et la géothermie sont annoncées dans le Sortir à Epalinges, l'agenda en ligne ainsi que l'application de la Commune. Cette équipe ne fait pas usage des réseaux sociaux.

Accepté

58. Conciergerie : Concernant la gestion et l'entretien des bâtiments, le travail des concierges a-t-il été satisfaisant selon leur cahier des charges pour le service de l'urbanisme ? Le travail du coordinateur a-t-il également été satisfaisant ?

La gestion et l'entretien des bâtiments se font sans grosse difficulté. Le travail des concierges est correct. Leurs vacances ou absences posent parfois le problème de leur remplacement. Le travail du coordinateur est dans l'ensemble satisfaisant, on ne peut pas vraiment parler d'une collaboration harmonieuse. En effet, les utilisateurs (Ecoles, UAPE, Garderies, Associations sportives, etc.) ont parfois des exigences qui sont impossibles à réaliser avec le personnel en place.

Si améliorer le service est toujours possible, M. Baumann s'est toujours déclaré satisfait par le travail fourni. Il a été à ce sujet audité par la COGEST deux fois. Une première fois avec les concierges, une seconde fois seul avec les Municipales Mme Dürst et Mme Good. La COGEST et M. Baumann, se sont d'ailleurs déclarés satisfaits d'une part de la qualité et la franchise dysfonctionnement si l'on sait que ces salles de sports sont à disposition, pendant 26'708 heures par année (11'336 heures pour les écoles et 15'352 heures pour les sociétés).

M. Baumann est également satisfait du travail du coordinateur, qui est actuellement Responsable des Concierges et de l'entretien des bâtiments. Il

convient de préciser, que pour remplacer du personnel manquant, M. De Oliveira a aussi géré les salles de sport pour les sociétés sportives. Il fait donc le maximum et reste un employé fiable, serviable, fidèle et très impliqué dans ses missions communales. Il est également très apprécié comme manager par son équipe selon le dernier sondage de satisfaction 2024.

Afin de mieux faire connaissance, Mmes Good et Dürst ont organisé une rencontre le vendredi 8 novembre dans la Salle de quartier BMD de Bois-Murat. Les concierges et aides concierge ont pu s'exprimer sur leur travail, poser toutes les questions qu'ils souhaitaient à leurs deux Municipales.

Prend acte