



**CoGest 2025**

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 le 15 juin 2021, la Commission de gestion 2025 a examiné l'administration et la gestion de la Municipalité ainsi que les comptes communaux pour l'année 2024.

La Commission de gestion 2025 a le plaisir de vous présenter son rapport final.

**Membres :**

|   |                |
|---|----------------|
| Madame Vânia <b>Luis Francisco</b> (PLR)    | Présidente     |
| Monsieur Stéphane <b>Bruneau</b> (Vert'lib) | Vice-président |
| Madame Anne-Marie <b>Fischer</b> (UDC)      | Secrétaire     |
| Madame Fabienne <b>Guignard</b> (PLR)       |                |
| Madame Brigitte <b>Guex</b> (Verts)         |                |
| Madame Chloé <b>Restauri</b> (PS)           |                |
| Madame Laoreta <b>Zili</b> (Verts)          |                |
| Monsieur Marco <b>Caffaro</b> (PS)          |                |
| Monsieur Yves <b>Morcaut</b> (PLR)          |                |

**Suppléants :**

Madame Fanny **Burki** (PS)  
Madame Laetitia **Kulak** (PLR)  
Madame Manon **Reist** (Vert'lib)  
Monsieur Cyril **Duruz** (Verts)  
Madame Christine **Von Siebenthal** (UDC)

## 1. Propos introductifs

Au long de cette année, nous avons eu au total 33 séances de CoGest dont 8 auditions/visites de chefs de service / chefs d'office. Nos travaux ont toujours eu pour but le bien de notre commune, de ses employés et de nos habitants. Mon souhait était que nos séances se déroulent avec bienveillance et surtout que tout ce que nous entreprenions soit dans un but constructif, en année électorale, c'était un pari risqué ou pas !

Un des grands changements cette année a été la suppression des questions-réponses habituelles à la Municipalité. En effet, nous avons décidé d'arrêter cette pratique qui nous limitait ensuite beaucoup dans nos discussions avec les municipaux lors de nos auditions et ce nouveau mode de fonctionnement nous a permis d'aller directement à l'essentiel.

Notre CoGest émet le souhait que les commissions suivantes maintiennent ce mode de fonctionnement efficient.

## 2. Les priorités de la Commission et les points problématiques

La priorité a été de reprendre pour suivi les services qui posaient problèmes ou qui étaient dans une situation inquiétante l'année dernière, soit, les RH, les Finances, les Concierges, l'AAEE et la Communication. De fait, les autres dicastères n'ont pas fait l'objet d'un examen particulier étant donné leur situation, cela devra être mis au menu de la prochaine CoGest.

Quelle bonne surprise que de voir qu'après un tsunami, notre service RH se porte beaucoup mieux ! Du côté des Finances, l'inquiétude persiste surtout suite à la réception d'une lettre alarmante de la DGAIC. Quant à l'AAEE, la situation s'est finalement apaisée avec une solution trouvée pour les enfants qui risquaient de se retrouver sans moyen de garde après l'abandon de l'unité du Polny. La communication se renouvelle et nous avons hâte de voir les fruits que cela va apporter.

## 3. Synthèse des auditions/visites des services

### 3.1 Audition de la cheffe de l'Office des affaires culturelles et manifestations

En présence de Mme Crottaz, Municipale

#### **Notre cheffe de l'Office des affaires culturelles et manifestations, une sacrée plus-value pour la commune**

Elle travaille depuis 7 ans à l'Office communal des affaires culturelles et manifestations. Elle est responsable de l'office depuis 2021.

Nous avons été impressionnés du travail fourni par cette responsable hors pair qui a su créer des liens avec son équipe et sa responsable Madame Crottaz. La configuration des locaux manque de confidentialité (des discussions notamment sur les cachets demandant une certaine discrétion). Une adaptation de l'aménagement semble nécessaire.

La charge est importante car elle travaille de manière transversale avec tous les services de la commune (ou presque) par exemple avec les bûcherons pour les planchettes. Elle a mis en

place une séance trimestrielle de coordination avec les services techniques et la conciergerie pour une meilleure efficacité.

Au fil du temps, elle a créé un énorme réseau national et international et soulignons également qu'elle laisse la porte ouverte aux artistes et entreprises locaux. A noter que sa municipale fait preuve d'une grande réactivité afin que des contrats soient rapidement conclus.

En 2025 elle a organisé plusieurs grands évènements hors « saison culturelle » tels que la venue de « 52 minutes ». Un énorme travail de coordination qui a duré 2 ans : BRAVO ! Afin d'optimiser l'organisation, elle s'est entourée d'une équipe variée de bénévoles pour assurer le succès. Elle a aussi cherché à rendre accessibles les spectacles à des organisations sociales ou groupes défavorisés. Un point à améliorer : une meilleure communication pour remplir les salles et prévenir la population en cas de changement de plan ou imprévu.

La CoGest est unanime pour dire que nous avons rencontré une cheffe d'office dynamique, efficiente et motivée. C'est maintenant à la Municipalité de promouvoir la carrière d'une collaboratrice de grande qualité, elle le mérite bien. Nous ne pouvons que la féliciter et la remercier ainsi que toute son équipe pour leur engagement.

### **3.2 Audition de la cheffe du Service des travaux et environnement**

En présence de M. Perrin, municipal.

#### **Parfois, il vaut mieux attendre une cheffe de service et assumer un sous-effectif**

Face à plusieurs postes vacants, M. Perrin avait fait le choix stratégique d'attendre l'arrivée d'une cheffe de service avant de recruter les responsables à des postes clés.

À la suite de son audition le 10 décembre 2025, la CoGest tient à saluer l'excellente gestion du Service travaux et environnement ainsi que la collaboration précieuse menée avec les Ressources humaines. Cette synergie a permis d'instaurer des procédures solides et de l'accompagner, notamment dans l'évaluation des soft skills lors du recrutement des quatre collaborateurs engagés en 2025. La transmission des savoirs a été pensée et mise en œuvre, aussi bien pour les nouveaux responsables que pour elle-même.

Dès sa prise de fonction, la cheffe de service s'est attachée à définir des priorités et à évaluer le sentiment de surcharge. Elle a ainsi décidé d'étaler les projets dans le temps, afin de respecter les limites budgétaires et les capacités humaines du service. En présentant ses objectifs :

- Assurer le fonctionnement du service
- Assurer ce fonctionnement avec efficience et efficacité

La cheffe de service a convaincu la CoGest en démontrant de solides compétences managériales et techniques. Par exemple l'acquisition d'un écran pour analyser collectivement les projets, illustre sa volonté d'optimiser les processus et d'améliorer la coordination interne.

Un point d'attention concerne le taux d'occupation du secrétariat du service. La secrétaire est engagée à 50 % alors qu'il faudrait qu'elle soit à temps plein. Les absences (vacances, arrêts) créent ainsi des difficultés importantes.

En matière de gestion des déchets, elle a mené un travail relationnel avec les régies, entraînant notamment la mise sous cadenas de certains conteneurs ou leur usage. Seul un changement du règlement communal pourrait améliorer la situation.

La CoGest se réjouit d'apprendre qu'enfin Mobatime est désormais en phase test au sein du Service de la voirie.

Nous pouvons donc dire que la CoGest est heureuse de voir un engagement SMART d'une cadre ainsi que d'une collaboration transversale fructueuse entre les services. Elle remercie également M. Perrin d'avoir su garder le cap de ce service et d'avoir collaboré avec la CoGest. Le choix d'attendre porte aujourd'hui ses fruits, il s'agit désormais de consolider cette dynamique dans la durée.

### 3.3 Audition du délégué au sport

En présence de Mme Good, Municipale

#### **Tout est prêt pour le coup d'envoi, il manque juste le coup d'envoi...**

La commune d'Epalinges devait impérativement se doter d'une politique sportive adaptée aux besoins grandissant des sociétés locales et de la population. Pour ce faire, il a été décidé d'engager un délégué au sport entré en fonction début 2025. Sa mission principale est de développer et structurer la politique sportive communale, tout en étant un interlocuteur privilégié des sociétés locales. Cela fait donc un peu moins d'une année que ce poste est devenu réalité. On peut d'ores et déjà établir un premier bilan.

Ses responsabilités couvrent notamment les relations avec les clubs, la gestion des subventions pour les jeunes, l'organisation et la planification des salles dans le but d'étoffer l'offre sportive pour tous, avec une ambition : mettre en place une stratégie sportive globale, basée sur un état des lieux, des consultations des acteurs et un sondage de la population. Plusieurs chantiers importants sont en cours, dont la révision des règlements et de la politique de subventionnement ainsi que l'analyse des infrastructures.

Le contexte de travail présente certaines contraintes, notamment une charge importante au regard de son taux d'activité (60%), des infrastructures largement occupées par les écoles, ainsi que des ressources limitées pour développer de nouveaux projets. Des pistes alternatives sont toutefois envisagées pour répondre aux besoins, en particulier pour le sport non compétitif.

Toutefois, la commission relève un décalage entre les réflexions engagées et leur concrétisation. Après une année de fonctionnement, peu d'actions concrètes ont été mises en œuvre, notamment en matière de contacts avec les clubs ou de consultation de la population. La Municipalité a mis beaucoup d'espoirs dans cet engagement mais pour le

moment les résultats concrets ne sont pas au rendez-vous. A suivre attentivement par la CoGest 2026.

En terme sportif, nous pourrions conclure de la manière suivante : beaucoup d'échauffement, toujours pas de coup d'envoi !

### 3.4 Audition du responsable du parc immobilier et des concierges

En présence de Mmes Good et Dürst, Municipales

#### Un tour de clé pour plus de clarté

Depuis de nombreuses années, le fonctionnement de la conciergerie questionne notre organe de contrôle. Le problème n'est jamais résolu. C'est peut-être aujourd'hui l'occasion de s'en préoccuper en agissant sérieusement. Des auditions de toutes les parties prenantes se sont pourtant déroulées ces trois dernières années et une encore en 2025, du chef des concierges, de manière à connaître sa position, son ressenti et trouver des solutions.

Pour la première fois, il semble que le sujet soit pris au sérieux par la Municipalité et par la nouvelle responsable RH, avec laquelle la CoGest s'est aussi entretenue sur le sujet. Elle est en train d'apporter des solutions d'amélioration concrètes, notamment en matière d'engagement de concierges titulaires de CFC techniques (électricien, chauffagiste, serrurier, etc.) et, surtout d'agir sur le cahier des charges du titulaire (un exploit, presque 5 pages actuellement) qui démontre bien que rien n'est clair...

Nulle n'est ici l'intention de porter un jugement qualitatif sur la personne en charge de cette mission, mais bien de réfléchir à une nouvelle organisation, plus rationnelle, plus efficace et surtout moins coûteuse. Actuellement, il est presque systématiquement fait appel à des entreprises externes pour des travaux d'entretien et de réparation, travaux qui, grâce à des concierges plus qualifiés pourraient s'effectuer à l'interne. Un premier pas indispensable de la réorganisation.

Une ville de dix mille habitants se doit d'avoir un organigramme clair, des missions bien définies. En la matière c'est le flou total. Impossible déjà de définir avec précision les titres et fonctions du titulaire, tant il y en a... Être tout à la fois : chef de la sécurité, chef des concierges, rédacteur de préavis, élaborateur du budget de fonctionnement du service, soumissionnaire des appels d'offre publics, négociateur des prix, coordinateur de l'entretien des immeubles, responsable des clés, précédemment en charge de la réservation des salles de sport. Le pauvre, à lui tout seul, il est en charge de tout, donc on ne sait plus qui est en charge de quoi... La nouvelle responsable des Ressources humaines en est tout à fait consciente ainsi que les deux municipales de tutelle. Problème défini, problème plus facilement résolu.

Il est donc impératif selon la CoGest de définir clairement ses titres et fonctions en rationalisant son cahier des charges. Nous voilà ainsi à la limite d'une organisation d'un petit village à celle d'une ville moderne. Un détail tellement chronophage, reste la gestion des clés qu'il s'agit à chaque fois de programmer, déprogrammer (1900 utilisateurs pour 1000 clés physiques). Avons-nous vraiment le bon système de contrôle de clés sur le plan pratique et pour assurer la meilleure sécurité des locaux communaux ?

Dans les auditions de Chantal Good et Marisa Dürst, la CoGest est revenue sur le sujet car elles sont toutes les deux en charge des bâtiments (une autre bizarrerie d'ailleurs...). Le délégué au sport, en reprenant la gestion des salles, a d'ores et déjà simplifié les relations avec les clubs et la collaboration entre les deux responsables semble efficace. Il a été déchargé d'une lourde tâche, il le fallait.

La conciergerie n'est pas le point phare de ce rapport bien évidemment mais il démontre à lui tout seul, s'il le fallait encore, que notre commune doit se doter rapidement d'une meilleure organisation interne, pour éviter les charges trop chronophages, trop administratives, celles qui sont inutiles et avec un seul objectif : une optimisation des coûts et rationaliser les missions des uns et des autres.

Nous ne pouvons que souligner l'engagement extraordinaire de ce responsable pour notre commune, de longue date, mais cela ne justifie pas qu'il s'occupe de tout, même s'il aime à le faire et que la tentation de lui « refiler » une nouvelle tâche lorsque l'on ne sait pas à qui la donner s'est généralisée... Il faut couper cette mauvaise habitude.

Les clés sont désormais en main de la Municipalité ; encore faut-il les utiliser pour ouvrir la voie à une organisation plus lisible et efficiente.

### 3.5 Audition de la cheffe du Service RH

En présence de Mme Dürst, Municipale et de M. Barraudy, responsable RH mandaté en 2025

#### **Le retour des RH**

À la suite de graves difficultés au sein du Service des ressources humaines, un mandat temporaire a été confié à M. Pascal Barraudy, professionnel expérimenté, afin de stabiliser la situation. À son arrivée, la maison brûlait... Il a trouvé un service quasi inexistant, en effectif réduit... Il a constaté un manque de communication, d'entente entre les services, de culture d'entreprise, ainsi qu'un important retard dans le traitement des dossiers. Son intervention a permis de répondre aux urgences, de rétablir un fonctionnement minimal et de recréer une dynamique, notamment en renforçant les liens internes et en relançant des projets structurants. Nous avons eu là un pompier véritablement efficace !

Ce travail de transition a été repris dès septembre 2025 par la nouvelle cheffe du Service RH. Forte d'une solide expérience professionnelle, elle s'inscrit dans une volonté de reconstruction et de développement du service, avec pour objectif de poser les bases d'une culture d'entreprise et d'une vision RH à long terme.

Plusieurs actions ont déjà été engagées, telles que la remise en place d'outils de communication interne, le lancement d'initiatives favorisant l'ouverture de la commune (notamment auprès des jeunes) ainsi que la généralisation de Mobatime. Des projets importants sont en cours, notamment en matière de santé et sécurité au travail, d'amélioration des procédures et de renforcement des ressources humaines. Saluons aussi la reprise en main de la refonte du règlement du personnel qui reste une priorité absolue.

Le service reste toutefois en phase de consolidation, avec des besoins identifiés en termes de ressources, pour la reprise des salaires par exemple, et d'organisation. Certains

dysfonctionnements passés, notamment dans la gestion administrative de dossiers sensibles, ont été mis en lumière et font l'objet d'un suivi.

Dans ce contexte, la dynamique actuelle est positive, portée par un engagement marqué, une volonté d'ouverture ainsi qu'une amélioration progressive du climat interne tout en tenant compte des contraintes budgétaires. Le développement du Service RH constitue ainsi un chantier structurant pour la commune. Quel progrès !

La commission relève une nette évolution par rapport à l'année précédente, marquée alors par un décalage avec la réalité. L'intervention de M. Pascal Baraudy est unanimement saluée pour la qualité de son expertise et son rôle déterminant dans la clarification et la remise en ordre du service. L'audition de la responsable RH a laissé une impression très positive. La CoGest souligne sa maîtrise des enjeux. Son recrutement est considéré comme pertinent et déjà reconnu par certains services.

La CoGest met en évidence la cohérence des choix opérés, tant dans le recours à M. Baraudy que dans la nomination de la nouvelle cheffe de service, ainsi que l'engagement de la Municipalité, qui a su faire preuve de réactivité et d'esprit collectif pour redresser la situation en l'espace d'une année. Elle estime que la Municipalité a pris en considération les constats formulés précédemment, ce qui renforce le sentiment d'utilité et d'écoute de la CoGest.

La Force est revenue... et elle semble bien encadrée.

### **3.6 Audition de la cheffe de l'Office de l'enfance, de la jeunesse et des affaires sociales (OEJS)**

En présence de Mme Good, Municipale

#### **Présentation du frêle voilier des affaires sociales, voguant au gré des courants**

Dans le cadre du maintien pour suivi de l'observation relative à l'AAEE 2025, la CoGest a souhaité rencontrer la cheffe de l'OEJS.

Engagée en 2019 à un taux de 50 % en tant qu'assistante administrative, cette dernière a vu ses responsabilités évoluer avec la création de l'office en 2022, dont elle a été nommée cheffe à 65 %. Une collaboratrice a alors été engagée au même taux. En 2023, le départ de M. Pierre Jolliet, municipal en charge du dicastère durant 15 ans et créateur dudit office - et dont l'implication s'apparentait, de fait, à celle d'un chef de service - a marqué un tournant. En 2024, une ressource supplémentaire à 50 % est venue compléter l'équipe.

Pour l'année 2025, l'objectif fixé par la municipale consistait à traiter six postulats restés en suspens. Toutefois, au regard de la diversité des missions de l'office - coordination des devoirs surveillés, soutien au CAP, collaboration à l'accueil parascolaire, gestion administrative de la Fondation Epalagement, entre autres - la charge de travail s'est révélée particulièrement conséquente. De nombreuses tâches nécessitant un travail collectif, le temps consacré à la coordination n'est pas négligeable.

Malgré une bonne collaboration et une entente harmonieuse avec les différents partenaires, la situation, par la structure de l'administration communale (l'organigramme des différents

dicastères), peut être résumée ainsi : Il n'y a pas suffisamment de lumière pour naviguer à vue mais le radeau tient bon, l'équipage rame dans le même sens. A cause des courants violents de l'océan administratif, des changements fréquents des différentes normes cantonales et fédérales pour les questions en lien avec cet office et les nombreuses initiatives du Conseil communal, l'équipage est principalement occupé à essayer de garder le cap.

Par ailleurs, les statuts actuels des différents offices de ce dicastère devraient être impérativement restructurés et mériteraient la création d'un poste de chef de service. En effet, les séances réunissant les chefs de service, au cours desquelles sont élaborées les orientations opérationnelles pour la Commune, ne comptent pas de représentant direct des domaines concernés (le CAP, la bibliothèque, les seniors, le péri- et parascolaire, le sport, ...).

Si la situation actuelle s'explique par l'histoire et le développement progressif de l'office - cela, la CoGest l'entend -, cependant elle s'interroge sur la suite : à quel moment donne-t-on à cet office les moyens structurels de fonctionner ? À quel moment passe-t-on d'un système qui tient grâce à l'engagement des personnes à un système qui tient par son organisation ?

En résumé : le bateau flotte, l'équipage est motivé, mais la navigation reste à vue. Et pour une commune de près de 10'000 habitants, la question mérite d'être posée : quand décidera-t-on de donner un mât solide à ce service ?

### 3.7 Audition du chef du Service des Finances

En présence de M. Monod, Syndic

#### **Des nuits blanches pour trouver des millions !**

Petit rappel : suite au départ fin 2023 et début 2024 du municipal en charge des Finances et respectivement du boursier communal, le nouveau chef du Service des finances est entré en fonction courant de l'été 2024. Il a aujourd'hui une expérience d'une année pleine pour faire un bilan plus exhaustif. Un budget difficile pour 2025, aggravé pour celui de 2026. Le Conseil communal sur proposition de la Municipalité avait accepté une baisse des dépenses de presque un million. Exercice renouvelé pour le budget 2026, mais la situation va en s'aggravant. Il faudra donc prendre des décisions fortes pour stopper cette spirale négative comme l'a confirmé récemment une lettre de l'Etat aux Communes « à risque » dont Epalinges fait partie.

C'est donc un directeur très inquiet qui s'est présenté devant nous. Inquiet des emprunts à renouveler et qui ne trouvent plus preneur auprès des institutions. Cinq emprunts à long terme sont arrivés à échéance en 2025 qui n'ont pu être renouvelés qu'à court terme car dans notre situation seuls les emprunts à court terme trouvent encore preneur. Rappelons que le montant global d'emprunts s'élève à 93.7 mio. Trop d'échéances pas remboursables. Une peur de mise sous tutelle éventuelle, une perte de crédibilité auprès des organismes de prêts privés et institutionnels.

La situation est grave et de grandes décisions politiques devront être prises. Pour rester dans les clous, il ne faudrait pas dépasser 3 mio d'investissements par an dans un premier temps « c'est peu... », voire moins par la suite. Pour le reste il faudra trouver d'autres ressources financières et/ou dépenser moins. Changer notre logiciel de pensée en matière de gestion

financière : prioriser, échelonner, renoncer, être responsable, arrêter de penser qu'un projet est trop avancé pour être stoppé, il n'est jamais trop tard...

Il y a toujours deux solutions à un problème financier, soit on adapte le budget à la réalité (diminuer les dépenses) soit on augmente les revenus, ici les impôts. Décision politique stratégique par excellence. Un point d'impôt net ne représente que 350'000.- de rentrées fiscales. On peut aussi devenir au gré des opportunités propriétaire de nos locaux évitant ainsi de payer des loyers exorbitants dans le vide comme cela se fait actuellement. C'est pour cette raison que l'arrêt de l'UAPE du Polny a été décidé. Sur le plan strictement financier, il eut été judicieux de faire de même aux Croisettes.

Les 2000 habitants supplémentaires annoncés (selon les plans de quartier en attente) ne sont, dans les faits, pas attendus avant 2030 au mieux. On parle donc de plusieurs années de difficultés financières annoncées pour la Commune. Comment faire d'ici là ?

Il est impératif de tout de suite restructurer l'administration, d'adapter tous les règlements communaux, prioritairement le règlement du personnel communal et surtout de cesser de systématiquement faire appel à des services externes, de mieux écouter les experts à l'interne dont les chefs de service. Il est également fondamental de prioriser les investissements, d'échelonner la réalisation des projets votés pour respecter la réalité financière. Rappelons que la Commune disposait de 37 mio de réserve qui ont été au fil du temps dépensés pour «arranger» le budget et les comptes sans aucune plus-value. Du gâchis... Les réserves sont au bout du bout. C'était le bon temps où l'on attendait un don suite au décès d'un concitoyen fortuné pour agrémenter les comptes.

Le directeur financier sait qu'il n'a pas le pouvoir décisionnel, c'est au politique de décider. Personne ne peut aujourd'hui ignorer la situation, mais tout le monde l'a-t-il bien compris ? C'est moins sûr...Peut-être serait-il souhaitable de mieux intégrer le grand argentier de la commune dans les discussions en amont lors de la mise en place de préavis pour ne pas être mis devant le fait accompli. Car aujourd'hui c'est à lui que revient le rôle de trouver l'argent nécessaire pour la bonne marche de la commune, argent qui ne tombe pas du ciel par magie, pour personne ! Ce qui souvent l'empêche de dormir... On le comprend.

### **3.8 Audition du Secrétaire municipal**

En présence de M. Monod, Syndic

#### **Une administration en quête de modernité**

Après l'annonce du départ de la précédente titulaire, la Municipalité devait absolument trouver la perle rare pour son plus proche collaborateur et premier cadre de l'administration (en charge du Greffe municipal, de l'office de la population, de la communication, de l'informatique, etc.) C'est chose faite !

Lors de son audition, notre secrétaire municipal nous a fait une excellente impression lors de son exhaustive présentation. En moins d'une année, il a déjà apporté maintes modifications, innovations et restructurations à notre administration pas toujours très dynamique. Il a entre autres simplifié le processus des arrivées/départs des étudiants de l'EHL en allant sur site. Il a aussi proposé une nouvelle mouture du rapport de gestion de la Municipalité.

En quelques mois, il a déjà posé un diagnostic précis quant à la manière de moderniser l'administration communale mais cela devra attendre la prochaine législature. Sera-t-il entendu ? En effet, il serait dommage qu'un tel talent finisse dans une prison invisible, faite d'inertie et de manque de volonté, de changement...

En qualité de cheville ouvrière, premier cadre de la commune en charge de tout l'opérationnel (coordination, documents, règlements, etc...), le titulaire a, en moins d'une année, réalisé un travail intense d'une grande qualité. La Municipalité a en lui un précieux collaborateur, force de propositions, qu'elle aurait tout intérêt à suivre.

#### **4. Rapport de gestion de la Municipalité**

Le rapport de gestion de la Municipalité est de bonne qualité, avec une mouture plus synthétique, à la lecture plus dynamique. Une simplification bienvenue. Un bémol toutefois avec l'organigramme qui n'est pas compréhensible au premier regard.

Pour la première fois, la CoGest constate que ce rapport de gestion n'a pas été orienté par les habituelles questions-réponses préparant les auditions.

#### **5. Observation de la CoGest 2025**

##### **REORGANISATION /RESTRUCTURATION DE L'ADMINISTRATION**

**1.** Au vu des divers audits et de l'évolution de la Commune, une réorganisation/restructuration globale ou partielle des dicastères et des services serait nécessaire pour plus d'efficacité. Quelques exemples en particulier :

- La conciergerie devrait être sous la responsabilité d'un seul municipal. Idéalement, il faudrait créer un service de logistique pour toute la commune.
- La création d'une directive de coordination inter-service pour pallier aux vacances et/ou éventuelles absences au niveau des secrétariats.
- S'assurer que les « bons éléments » de la Commune soient soutenus dans leur évolution de carrière.

**2.** La nouvelle mouture du règlement du personnel est aujourd'hui une priorité pour l'efficacité de l'administration.

##### **FINANCES COMMUNALES**

**3.** La CoGest estime nécessaire de mettre en place une priorisation des investissements financiers en intégrant en amont systématiquement une concertation avec le chef du Service des finances.

**4.** La CoGest a été surprise des montants dépensés dans les mandats des différents intervenants externes (avocats, réparations diverses, études externes, crédits d'études, ...) alors que nous pourrions avoir ces qualifications in-house toutes ou en partie.

##### **AUTRES REMARQUES**

**5.** La CoGest est en attente de la concrétisation des projets du délégué au sport et de la nouvelle politique sportive communale.

**6.** Il faudrait assurer une meilleure confidentialité des locaux de l'ACMA.

7. Concernant l'informatique, nous avons été mis devant le fait accompli sur la volonté de la Municipalité d'externaliser le service informatique dans sa totalité. En regard des difficultés financières, ne serait-il pas préférable de faire un appel d'offre afin d'avoir plus de points de comparaison pour un projet d'une telle ampleur ? N'aurait-il pas été plus judicieux d'avoir aussi fait appel en amont à la Commission de politique régionale ?

## 6. Conclusion

Notre CoGest 2025 a démarré d'une façon quelque peu particulière. En effet, suite à des désaccords sur le fonctionnement de la CoGest avec la Municipalité, nous avons été contraints de contacter à plusieurs reprises la Préfecture afin d'éclaircir certains points. Cette situation a été chronophage et a heureusement été résolue en octobre !

Nous constatons qu'après le rapport incisif de l'année dernière la Municipalité a réagi, mais il y a encore beaucoup de chemin à parcourir.

Hormis la situation financière alarmante, nos différentes auditions ont mis en lumière une commune qui va globalement mieux qu'en 2024 mais qui nécessite impérativement une réorganisation globale. Notre administration communale est dans beaucoup d'aspects obsolète. Nous ne pouvons plus raisonner en petit village alors que nous sommes quasiment une ville. Il est également impératif de mettre en pratique le nouveau règlement du personnel, cela devient réellement urgent.

La situation financière de notre commune est précaire et cela n'est pas que l'affaire de la Municipalité et de l'administration, elle l'est aussi de l'entier du Conseil communal qui doit en tenir compte lors de ses diverses initiatives parlementaires. Nous devons nous responsabiliser et soutenir la Municipalité dans un but d'économie globale. Certains de nos municipaux doivent également être plus conscients des enjeux financiers et savoir où ils en sont dans leur budget de fonctionnement - crédits d'études compris - au fur et à mesure. Espérons que toutes les parties concernées s'attèleront à œuvrer dans le même sens pour le bien de nos finances !

De nouveaux engagements à des postes clés nous promettent un bel avenir, il ne reste plus qu'à espérer que ces personnes resteront sur la durée. A nos municipaux maintenant d'établir de bonnes stratégies et d'écouter les différents chefs de service/ chefs d'office qui gèrent très bien l'opérationnel.

Pour conclure, l'exercice 2025 a déjà mis en lumière de nombreux efforts mais il reste encore un gros travail de fond à faire et nous sommes convaincus que la Municipalité saura entendre et intégrer nos suggestions afin d'optimiser au mieux notre administration communale.

Notre CoGest émet le souhait que les commissions suivantes maintiennent ce mode de fonctionnement efficient à savoir de ne plus procéder par questions-réponses préalables, qui faisaient office de rapport. Le fonctionnement de ces deux dernières années sous forme d'auditions à montrer une efficacité plus conséquente et a permis notamment de soulever des dysfonctionnements qui n'auraient pas été mis en lumière par de simples questions-réponses écrites.