



ORGANE OFFICIEL DE L'UNION
DES COMMUNES VAUDOISES ET
DES ASSOCIATIONS
D'EMPLOYÉS COMMUNAUX



La valorisation des centres est en marche

La limitation de l'étalement de nos villes et villages a pour conséquence que nos autorités sont contraintes de revoir les stratégies de développement de leur commune.

Le modèle de création de zones d'habitations ou commerciales, sises en périphérie des villes ou des villages a vécu. Cette tendance qui a débuté dans les années 70 s'est fortement déployée sur la base du modèle américain caractérisé par un comportement citoyen individualiste.

Force est de constater que cette stratégie a fortement péjoré l'attractivité des centres villes et villages. Le rôle social de l'espace public central (places, rues commerçantes) s'est ainsi dégradé à cause de la désertion des citoyens.

Aujourd'hui, il en va de la responsabilité des communes et des autorités de maîtriser le défi qui consiste à gérer un centre ville ou un centre de village. Cela nécessite un processus stratégique pour déterminer ce qui doit être prévu et à quel endroit.

Il faut donc pouvoir disposer d'une image du développement futur avant d'envisager des mesures utiles aux commerces, à l'habitat ou à la gastronomie. Pour ce faire, il est indispensable d'associer aux discussions politiques les propriétaires, les exploitants de commerces de détail et les restaurateurs.

La valorisation des centres villes ou de villages nécessite donc une approche stratégique claire sur le long terme, assortie de mesures adéquates.

L'heure n'est donc plus à la croissance économique qui masque toutes les erreurs. Une réflexion s'impose pour que nos centres redeviennent attractifs et soient un lien d'échange convivial pour nos citoyens ■

SOMMAIRE

N° 42 - AUTOMNE 2012

Une magnifique Journée des Communes Vaudoises à Bourg-en-Lavaux	4
Programme de législature 2011-2016	12
Enquête sur les Ressources Humaines (RH) dans nos différentes communes	15
RH dans communes de 0 > 2'500 habitants	16
RH dans communes de 2'500 > 5'000 habitants	18
RH dans communes de 5'000 > 10'000 habitants	20
RH dans communes de 10'000 habitants et plus	22
Interview 5 sur 5 avec Mme Nuria Gorrite	25
Inventaire du Patrimoine routier de deux communes	26
Jeu des clochers	31
Bilan de 5 ans de la FAJE	32
Qui était Ferdinand Lecomte	35
Un nouveau chef au SPOP	36
AVDAAS Assemblée générale	37
Mémento Cours spécifiques	38

AVIATCO

ASSOCIATION VAUDOISE
DES INGÉNIEURS, ARCHITECTES
ET TECHNICIENS COMMUNAUX

IMPRESSUM

Administration et rédaction

Secrétariat UCV, case postale 481, 1009 Pully > Tél. 021 557 81 30 > Fax 021 557 81 31 > E-mail: ucv@ucv.ch > www.ucv.ch

Impression

PCL Presses Centrales SA, Av. de Longemalle 9, 1020 Renens 1 > Tél. 021 317 51 96 > Fax 021 311 61 05 > pcl@worldcom.ch

Régie des annonces

Regipub SA, Av. de Longemalle 9, 1020 Renens 1 > Tél. 021 317 51 51 > Fax 021 320 59 50 > E-mail: contact@regipubsa.ch

Graphisme, PAO et prépresse GDesign / J.-M. Gallarotti, 1095 Lutry > Tél. 079 428 63 04 > E-mail: jmgdesign@bluewin.ch

SAMEDI 9 JUIN 2012
JOURNÉE DES COMMUNES VAUDOISES

Bourg-en-Lavaux, bourg en fête!

C'EST AU CŒUR DU LAVAUX, PATRIMOINE MONDIAL DE L'UNESCO, ENTRE LE VERT TENDRE DES VIGNOBLES EN TERRASSES ET LE BLEU DU LÉMAN QUE LES COMMUNES VAUDOISES AVAIENT RENDEZ-VOUS LE 9 JUIN DERNIER POUR LA 103ÈME ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES DÉLÉGUÉS DE L'UNION DES COMMUNES VAUDOISES.

CETTE JOURNÉE DÉSORMAIS TRADITIONNELLE MAIS AUSSI PROFONDÉMENT INSTITUTIONNELLE MARQUAIT D'UNE PART LE DÉBUT D'UNE NOUVELLE

**C'EST EN PLEIN PROCESSUS
DE FUSION QUE LA FUTURE COMMUNE
DE BOURG-EN-LAVAUX AVAIT PRÉSENTÉ
SA CANDIDATURE...**

LÉGISLATURE COMMUNALE ET D'AUTRE PART LA FIN DE LA LÉGISLATURE CANTONALE. AUX COMMANDES DES FESTIVITÉS DU JOUR, LA JEUNE COMMUNE DE BOURG-EN-LAVAUX, CHEF-LIEU DU DISTRICT DE LAVAUX-ORON, NÉE DE LA FUSION DES VILLAGES DE CULLY, EPESSSES, GRANDVAUX, RIEUX ET VILLETTE LE 1ER JUILLET 2011.

Pour mémoire, c'est à Lausanne en juin 2009, lors du centenaire de l'UCV que Madame Nicole Gross, alors syndique d'Epesse et membres de notre comité présentait aux délégués la candidature de la future commune de Bourg-en-Lavaux alors en plein processus de fusion. Pari audacieux mais réussi puisque 3 ans plus tard nous voici à la fête en terres de Lavaux!

La journée débute comme à l'accoutumée par l'assemblée générale des délégués de l'UCV réunis à la salle de gymnastique du Collège des Ruines à Cully, sous l'égide de Madame Claudine Wyssa, notre nouvelle présidente élue en novembre 2011. Après l'accueil des participants et les salutations d'usage, Madame Wyssa remercie chaleureusement le comité d'organisation de Bourg-en-Lavaux, ses autorités, ainsi que tous les bénévoles pour leur immense travail: gérer un événement tel que la journée des communes vaudoises en marge de tous les changements occasionnés par la fusion n'est pas une mince affaire!

Le syndic des lieux, Monsieur Max Graf, prend ensuite brièvement la parole pour saluer l'assemblée et présenter en vers et non sans humour sa commune.





TEXTE: NATHALIE GREINER-MEYLAN
COMITÉ DE RÉDACTION POINT COMMUNE
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL UCV

PHOTOS: JEAN-MARC GALLAROTTI



Ci-dessus:

L'Assemblée générale de l'UCV s'est déroulée dans la salle de gymnastique du Collège des Ruvines à Cully.

Le parcage des véhicules s'est étendu sur plusieurs lieues autour de Cully, ici par exemple, sur la route du vignoble près de Riex.

Ci-contre:

La cantine dressée pour l'occasion occupait toute la partie sud de Cully. Les bateaux «belle époque» de la CGN, dans leur balet nautique mèneront en mini-croisières un très grands nombres de participants.

L'assemblée est ouverte avec 249 communes présentes (sur 291) représentant 633'508 habitants 329 délégués et 1'047 suffrages. L'ordre du jour est approuvé sans modification et voici dans les grandes lignes les différents points traités par la présidente dans la présentation de son rapport annuel.

Préambule

- La commune est le premier maillon de la chaîne démocratique et constate chaque jour les conséquences pratiques de la législation fédérale, cantonale et des multiples directives qui en sont issues
- Afin de renforcer les liens de l'UCV avec l'ensemble des communes, un tour des 10 districts à la rencontre des syndics a été organisé
- Un plan de législature a été élaboré par le comité. Vous le trouverez in extenso dans les colonnes de cette édition du Point-Commune. En voici les éléments principaux, soit:
 - Profiler davantage la mission et les tâches de l'UCV
 - Un rapprochement avec l'AdCV
 - Etre plus proches de nos membres par des contacts réguliers dans les organes et les districts
- Renforcer la communication, l'information et la formation
- Former les personnes amenées à négocier et tenir une ligne ferme mais objective. Communiquer à l'interne sur l'avancement des travaux. S'adjoindre des experts et se retirer d'une négociation si un compromis acceptable pour les communes ne peut être trouvé
- Représenter les intérêts des communes: former les personnes amenées à nous représenter; suivre les travaux des différents organes et orienter le travail de nos représentants.



En bref quelques dossiers d'actualité en cours

Péréquation:

Les calculs ont démontré que les communes auraient dû s'acquitter de 0,37 points d'impôt supplémentaires, soit 10,52 millions. A ce montant pérenne s'ajoute le rétroactif 2011-2012, soit 21,67 millions. Les modalités de restitution négociées par les associations faitières prévoient d'ajouter 0,37 points à la facture sociale plutôt qu'une nouvelle bascule. Le rétroactif sera absorbé sur 2013-2014.

Plateforme routes:

Le moratoire sur les subventions routières décidé par le Canton était une mesure liée à la mauvaise santé financière de l'Etat. Les implications du transfert de charge de routes cantonales en traversée de localité pèsent lourdement dans les comptes communaux, d'autant que ces tronçons ont été remis *en l'état et non en état*. La présidente relève que la prise en charge du dépassement du plafond de 8 points d'impôt est financée par le biais de la péréquation. Ce sont donc exclusivement les communes qui la paient. Une plateforme de négociation, demandée par l'UCV le 6 mai 2011, vient de débuter ses travaux.

Parascolaire:

Les plateformes ont été suspendues en octobre 2011 car les communes souhaitent connaître la réponse du Conseil d'Etat à la motion de Madame Nuria Gorritte au sujet de la part cantonale finançant l'accueil de jour et le parascolaire primaire. A ce jour, nous attendons sa reprise.

Ecoles:

Me Luc Recordon, mandaté par l'UCV en qualité d'expert dans ce dossier a présenté ses conclusions aux membres de notre Conseil en mai dernier. Il en ressort que ni HARMOS, ni la LEO ne permettent de contraindre les communes à concentrer sites et bâtiments scolaires. Toutefois, le plan directeur cantonal et sa fiche B41 doivent encore faire l'objet d'un examen qui déterminera quelle est la valeur juridique des fiches interprétant le volet opérationnel du plan directeur cantonal. Les communes seront informées du résultat de cette recherche.

Les sujets, comme vous le savez tous, sont nombreux, leurs enjeux également. Aux dossiers abordés précédemment viennent encore s'ajouter entre autres, *la Police coordonnée, les Soins à domicile, l'Aménagement du territoire ou encore les Ecoles de musique* pour lesquels votre association aura à cœur de représenter et défendre les intérêts communaux.

Bourg-en-Lavaux, bourg en fête!



On notera encore qu'avant de clore l'assemblée et de céder la parole au président du Conseil d'Etat, M. Pascal Broulis, pour son traditionnel message aux communes vaudoises, la présidente, Madame Claudine Wyssa, prend congé de Madame Nuria Gorrite, Syndique de Morges et membre du Comité de l'UCV depuis 2008, récemment élue au Conseil d'Etat. Nous saluons son engagement au sein du Comité et du Groupe des Villes et c'est avec regret que nous perdons un de nos membres et que nous devons nous passer de sa collaboration dynamique et avisée. Nous la retrouverons avec plaisir au sein du gouvernement.

C'est à Montricher surnommée le Las Vegas du Pied du Jura que rendez-vous est pris le 8 juin 2013 pour une nouvelle mouture, D'ici là, votre association ne manquera pas de répondre à vos demandes et de vous tenir informés des dossiers en cours. Au plaisir donc de nous retrouver à Montricher ■

Page de gauche en bas:
Mme Nicole Gross, présidente du Comité
d'organisation de la Journée des Communes
Vaudoises 2012 à Bourg-en-Lavaux.

Ci-dessous:
A l'heure de l'apéro, le bord du lac affichait complet.



Bourg-en-Lavaux,
bourg en fête!Temps forts
et phrases du jour**Claudine Wyssa, présidente de l'UCV**

«L'UCV, son comité et son secrétariat, nous sommes avec vous. Nous nous efforçons de donner aux communes, **à toutes les communes**, à la fois la possibilité de répondre aux demandes des citoyens et la capacité d'y répondre correctement, tant financièrement que sur la question des compétences qui nous sont données et ce n'est pas peu de choses de le faire.

Et si nous nous engageons, pour vous aider, pour défendre ces intérêts-là, c'est en vertu de la conviction que notre système helvétique, démocratique et fédéraliste, unique au monde, est basé sur la proximité des autorités et de ses administrés et que cette proximité s'exprime à sa base, le niveau communal, et qu'à ce titre l'institution commune est la plus importante de toute la construction institutionnelle suisse et que nous sommes là pour la défendre, la représenter et la faire vivre»

**François Simon, Syndic de Ballens**

à propos des personnes qui vivent dans notre pays mais qui n'en acceptent pas les usages et coutumes:

«Non, ce n'est pas une forme de racisme ou d'exclusion que de vouloir protéger les traditions et religions de notre pays». «... Il est bien connu que les minorités ont toujours fait plus de bruit que la majorité, mais il me semble que ce sont bientôt les individualités qui sont prises en considération. Pour moi c'est grave et nous devons réagir». «... Je vous fais part de quelques exemples sans les classer dans un ordre d'importance: j'ai appris qu'il avait été demandé dans l'une des classes de notre Canton de ne plus fêter Noël au vu des différentes religions représentées. Cette demande a été acceptée. Pour moi, c'est inacceptable. Au même titre que de supprimer la crèche à l'entrée du CHUV en décembre. Une tradition des Abbayes vaudoises veut que la Diane soit jouée à 5h du matin. A la suite d'une plainte pour tapage nocturne, les autorités d'une commune ont accepté d'y déroger. Mais où va-t-on?». «... Je vous cite pour terminer la fin d'un discours tenu par une première ministre australienne: Ceci est notre pays, notre terre, notre style de vie et nous vous donnons l'occasion d'en profiter. Mais à partir du moment où vous vous mettez à vous plaindre, à gémir, à ronchonner à propos de notre drapeau, nos engagements, nos croyances chrétiennes et notre style de vie, je vous encourage fortement à profiter d'une autre grande liberté: le droit de partir!

**Dominique Dafflon,
Syndic de Saint-Barthélémy**

Faisant référence à l'administration cantonale:

«Comme le disait un comique trop vite disparu Technocrates une nouvelle race de fainéants. Technocrates, tu leur donnes le désert, dans 5 ans du achètes ton sable ailleurs!». On dira que dans notre Canton, les Grands Experts financiers tu leur donnes le désert, dans 5 ans tu ne sais plus où il est!.

Parlant de la Police coordonnée:

«... Comme l'a dit un député du Grand Conseil, on a hold-upé le peuple ! Mais pas seulement, que dire des communes...». «... Là aussi, soyons précis, l'état antérieur pour nombre de communes comme la mienne n'était pas correct: ne rien payer pour une prestation n'est pas juste. Mais de passer de 0 à plus de CHF 80'000.-, sans voir l'ombre d'un policier ou plutôt les apercevoir de temps en temps, ça fait cher le mirage!». «... A mon sens, nous avons loupé la notion d'une police cantonale qui s'occupe de la criminalité la vraie, celle qui deal, celle qui vole et celle en col blanc et une notion que j'appellerai des gardes municipaux qui s'occupent d'assurer le maintien de l'ordre public, le tapage nocturne et les incivilités. Il faudra bien une fois se pencher sur ces différences».

S'agissant du dossier «Ecoles»:

«... Retour sur l'école, une de mes grandes préoccupations. Parlons des bâtiments qui, tout comme les transports, sont à la charge des communes.». «... J'ai récemment pris un excellent cours donné par le non moins excellent M. Jaccard du DFJC qui nous a exposé sa vision bâtiments. Nous avons voyagé de Finlande au Canada pour nous expliquer que là-bas on faisait manger 1'500 élèves à la fois par rotation de 30 minutes! J'arrête-là car je suis déjà en overdose! Je me contenterai de vous dire, comme je l'ai dit à M. Jaccard, qu'avant de vider des bâtiments existants et d'emprunter pour en construire des nouveaux, il serait utile de lire notre chère Constitution fédérale qui contient nombre d'articles obligeant ce Canton à une approche pragmatique des choses tout en respectant ce que le souverain a plébiscité en votation populaire».

Pendant que les délégués assistent à l'Assemblée générale de l'UCV, les participants à la Journée des Communes partent à la découverte des vignobles et des caveaux de la commune.





Claude Nicollier, astronaute et astrophysicien

«Je vais vous parler d'un point de vue différent. Quand on va dans l'espace, notre vision de la vie sur Terre, de l'Humanité est totalement différente. L'espace est un monde de beauté, de silence et d'opportunité.

On y trouve 3 ingrédients: c'est un monde d'inspiration et de passion, un monde d'hommes et de femmes, pas seulement un monde de technique et enfin, c'est un monde de machines.

L'espace, un monde absolument extraordinaire, un monde totalement minéral, il n'y a pas d'atmosphère, le ciel est noir, un jour qui dure 14 de nos jours et une nuit qui dure 14 de nos nuits: un point de vue différent.

Je vous l'ai dit, il y a l'inspiration et la passion, des hommes et des femmes et enfin des machines: des machines complexes, parfois dangereuses. Le départ dans l'espace est toujours un moment extraordinaire mais où l'on est également vaguement inquiet... c'est le début d'une grande aventure... après 8 minutes et demi seulement vous êtes déjà dans l'espace... Splendeur, silence et opportunités!

Imaginez que vous êtes en orbite autour de la lune et que vous voyez la Terre se lever à l'horizon lunaire, 4 fois plus grande que la lune, une petite boule bleue et blanche sur laquelle se trouve l'Europe, la Suisse, le Canton de Vaud, Bourg-en-Lavaux et... St-Barthélémy aussi! Un point de vue différent!

Parlant de la navette spatiale: «La navette spatiale a effectué 135 missions entre avril 1961 et l'été 2011. Imaginez cette navette se déplaçant à 28'000 km à l'heure, soit 8 km par seconde! A cette vitesse, la Suisse est traversée en 30 secondes. Une expérience complètement folle, un point de vue différent... Si vous avez un jour l'opportunité de vivre une telle expérience, il ne faut pas hésiter! C'est une réalité qui ressemble au rêve».



Max Graf, l'heureux syndic de Bourg-en-Lavaux et Jacqueline de Quattro, conseillère d'Etat



Pascal Broulis, Président du Conseil d'Etat

«Bourg-en-Lavaux est emblématique d'un mouvement profond. Au 1er janvier 2013, le Canton de Vaud comptera ainsi 318 communes lui qui en dénombrait encore 378 en 2007».

Mûrement réfléchies et préparées, les fusions renouvellent l'équilibre entre proximité des décisions, contrôle de leurs effets par les contribuables et capacité d'action et de gestion. Elles renouvellent l'image dynamique de l'institution communale.

Le Canton lui aussi s'est attaché à renouveler sa propre image. Il assume son rôle de pivot de la Suisse Romande. Celui d'une des régions les plus dynamiques de Suisse avec une croissance démographique et économique supérieure à celle de l'ensemble du pays.

Je crois pouvoir dire qu'entre Canton et communes nous nous sommes reconnus comme interlocuteurs. La législature 2007-2012 a été celle du retour à la concorde et à l'écoute. Lui a succédé le drapeau du centenaire, la boîte à musique qui adoucit les mœurs et de symboliques bouliers incarnant ces bons comptes qui font les bons amis.

MESSIEURS, NOUS NOUS EFFAÇONS! MESDAMES VOUS VOUS IMPOSEZ! (...) L'HEURE DES FEMMES A SONNÉ!

J'aimerais aujourd'hui marquer un autre renouvellement. Messieurs, nous nous effaçons! Mesdames vous vous imposez! Vous le savez, la première majorité féminine du Conseil d'Etat va bientôt entrer en fonction. Eh bien, elle trouvera pour la première fois à l'UCV une interlocutrice en la personne de Madame Claudine Wyssa...

J'ajoute que Madame Wyssa est en excellente compagnie et que la Métropole lémanique est à l'unisson puisque nous avons le plaisir d'avoir aujourd'hui parmi nous Madame Catherine Kuffer qui est également depuis l'automne dernier la première présidente de l'Association des communes genevoises.

M. Broulis remettant à chacune un gong: «Je crois que c'est la meilleure façon de le dire sans long discours: l'heure des femmes à sonné!».



Michel Desmeules, Syndic de Montricher

«L'année 2013 sera l'année des GRANDS VAUDOIS. Au fait connaissez-vous les 7 GRANDS VAUDOIS? Vous pensez aux 7 Conseillers d'Etat? Non! Ils ont déjà reçu tous les lauriers en début d'année. Aux 7 GRANDS CRUS Vaudois? Non! Ils sont 11! J'en viens donc à ces 7 GRANDS que je vous énumère: la Fédération des Jeunesses campagnardes, la Société cantonale des chanteurs, la Société cantonale des musiques, la Société des carabiniers, l'Association vaudoise de football, l'Association cantonale de gymnastique et l'Association des paysannes vaudoises. Ces 7 GRANDS regroupent 70'000 membres représentés dans tout le Canton. En 2013, 4 de ces GRANDS auront chacun leur fête cantonale: les Musiques à Savigny, les Chanteurs à Payerne, les Tireurs à Yverdon-les-Bains, les Jeunesses campagnardes à Colombier-sur-Morges dans la nouvelle commune d'Echichens.

Et l'UCV derrière ces tout grands? Elle ne restera pas en arrière puisque nous aurons notre première fête cantonale des communes vaudoises avec la présence de l'Association de Communes Vaudoises ainsi que les communes qui ne font partie d'aucune des deux. Cet événement aussi officiel que la journée des communes vaudoises avec l'assemblée générale et son banquet fait partie des traditions de notre Canton».

Bourg-en-Lavaux, bourg en fête!



M. Daniel Trolliet, Syndic d'Avenches

«Madame la Présidente, Chers Sénatrices et Sénateurs,
Chers tribuns – tribunes je n'ose pas-, Chers collègues,
AVE

Les citoyens et citoyennes d'Aventicum m'ont chargé de
vous inviter dans nos murs en 2015 à l'occasion du
2000ème anniversaire de notre belle cité.

Nous nous réjouissons de vous revoir tous.

Vous d'Eburodunum, vous d'Urba, vous de Morgis, vous
de Noviodunum et Villa Paterna, évidemment aussi vous
les représentants de notre petite colonie de Lousona!

Un AVE tout particulier à nos amis de Lonay qui nous ont
cédé leur place, un geste particulièrement noble.

Et maintenant je vous supplie d'accepter notre candida-
ture, faute de quoi la municipalité sera livrée demain aux
fauves dans les arènes!

Gratias Maximas

Salvete! ■



Au centre, Mme Véronique Marendaz, Responsable
du contrôle des habitants de la Commune de Mathod
gagnante de la montre Blancpain. Elle est entourée de
Mme Caroline Moser de la maison Blancpain et de
M. Bertrand Meylan, Municipal, Le Chenit, l'un des deux
gagnants d'un repas gastronomique au Restaurant
du Raisin à Cully. (Photo Michel Bertholet)



Alain Feissli, municipal à Montreux

«Montreux est une commune qui réunit ville, campagne
et montagne avec les pieds dans l'eau et la tête dans
les nuages à près de 2'000 m d'altitude. C'est égale-
ment une confédération de 17 villages avec leur carac-
tère propre».

On trouve à Montreux 12 pâturages dont l'un est ex-
ploité par un fribourgeois qui fabrique un excellent ra-
clette, raclette qu'il arrive même à vendre aux
Valaisans, c'est pour vous dire!

A Montreux, nos voisins nous disent parfois qu'on est
un peu fou car nous aimons les événements, petits ou
grands dans toute leur diversité. Vous l'aurez compris,
Mesdames et Messieurs les délégués, Montreux est
une commune qui aime recevoir...».



Photo ci-dessus:
Mme Catherine Kuffer, Présidente de
l'Association des Communes Genevoises.

A droite:
Le cantine de fête a été dressée en bordure
du lac, directement sur les quais.

TEXTE: BRIGITTE DIND
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE L'UCV

Pourquoi un programme de législature?



IL S'AGIT DE FIXER DES OBJECTIFS QUI SE DÉCLINENT EN DIFFÉRENTS POINTS DONT LE DÉNOMINATEUR COMMUN EST LA VALORISATION DU RÔLE ESSENTIEL QUE JOUENT LES COMMUNES DANS NOTRE SYSTÈME DÉMOCRATIQUE. SI LES DISCOURS RELÈVENT VOLONTIERS LEUR UTILITÉ, QU'EN EST-IL DE LA PLACE QUI LEUR EST ACCORDÉE DANS LA RÉALITÉ?

Ceux qui perçoivent les collectivités locales comme des freins à l'uniformisation, estiment qu'elles s'arcbutent sur des prérogatives qui n'ont plus de raison d'être. Pour ces opinants, ce combat d'arrière-garde nuit à une vision plus élevée du bien commun que l'horizon communal, trop étriqué, ne saurait appréhender: vu de leur modeste territoire, que peuvent-elles bien savoir de l'intérêt général? Bref, on se donne le mot pour considérer les communes comme un mal nécessaire, car ...de bon rendement! Cette conception tutélaire remet constamment les attributions des communes en question. A l'inverse, des charges toujours plus nombreuses et lourdes leur incombent.

Cette opinion négative de l'institution communale fait fi des nombreuses ententes intercommunales et régionales démontrant une capacité à penser au-delà de leurs frontières. C'est aussi oublier que les cantons seront de plus en plus confrontés à la même critique sur le plan fédéral: si l'autonomie cantonale doit être préservée, celle des communes mérite tout autant d'être conservée.

D'où l'interrogation: que pèse le principe d'autonomie et son corollaire la diversité face à l'impérieux besoin d'uniformiser (à ne pas confondre avec harmoniser, même si ce dernier terme est

LA DIVERSITÉ DES COMMUNES EST UNE RICHESSE BIEN DAVANTAGE SOURCE D'INSPIRATION QUE DE BLOCAGES

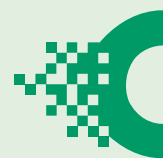
souvent utilisé vu sa résonnance plus positive)? La diversité est la clé de voûte d'une harmonie véritable. Celle-ci n'est autre qu'un équilibre des forces en présence. Il suffit que l'une d'elles prenne le pas sur l'autre pour détruire cette fragile balance. La diversité des communes, comme celle des cantons, est une richesse bien davan-

tage source d'inspiration que de blocages. L'imagination et les solutions innovantes naissent de cette altérité. Une approche uniformisée rouille les esprits en imposant à tous la même perspective, meilleur moyen de rétrécir le champ de vision! Les adaptations et mutations que chacun sait indispensables ne s'en trouvent pas favorisées.

Notre association a pour objectif fondamental de préserver et d'entretenir cette diversité qui, loin d'une représentation limitée, permet au contraire d'ouvrir l'horizon à des solutions adaptées et souples, forcément à la mesure du citoyen.

Par conséquent, l'UCV revendique des compétences et un véritable pouvoir de décision pour les communes chaque fois qu'elles devront financer une tâche. Ici, il est essentiel de relever à l'attention des collectivités qui seraient tentées d'abandonner à l'Etat la responsabilité de certaines tâches qu'elles devront en assumer le coût en se privant dès lors de tout pouvoir de décision.

Ainsi, le thème général de renforcer la position des communes est la raison d'être et le fil conducteur de ce programme de législature que vous pourrez lire en détail ci-contre ■



RENFORCER LE POSITIONNEMENT DES COMMUNES

Les communes vaudoises sont très différentes les unes des autres, par leur taille, leur position géographique et leur capacité financière notamment. Mais il existe un point commun important entre elles: la commune est l'organe institutionnel de notre système démocratique le plus proche du citoyen. Ce sont les autorités locales communales qui savent le mieux quels sont les besoins et les aspirations de leurs citoyens et comment y répondre. A ce titre, renforcer le positionnement des communes signifie revendiquer des compétences pour les communes chaque fois qu'une charge financière va leur incomber.

Cet objectif général sous-entend un certain nombre d'activités qui vont être déployées par l'association et son comité. Elles se déclinent dans les mesures listées ci après.

Profilier davantage la mission et les tâches de l'UCV

La mission de l'UCV est de représenter les communes dans leur ensemble, conformément à l'objectif général. Cela implique que les thèmes qui seront traités par l'association doivent être de portée générale et en nombre restreint. Les demandes particulières seront en principe uniquement traitées sous la forme de «bons conseils» ou de soutiens directs. L'image de l'UCV a besoin d'être nourrie et alimentée, aussi bien auprès de nos membres que du grand public. Nous nous efforcerons de communiquer régulièrement et de façon visible en

- **Faisant savoir ce que nous faisons**
- **Faisant passer le message que les communes doivent revendiquer et assumer des compétences**

Rapprochement avec l'AdCV

L'association des communes vaudoises réunit un certain nombre des communes vaudoises, dont environ la moitié est membre des deux associations. Afin de pouvoir parler d'une seule voix, notamment lors de négociations, un rapprochement s'impose, il pourra prendre les formes suivantes:

- **Définition de positions communes pour les négociations et les plateformes**
- **Transparence réciproque entre les deux associations, leurs activités et leurs actions**
- **Renforcement des collaborations, notamment sur les aspects techniques ou de formation et sur les mandats confiés à des experts**

Proximité avec nos membres: contacts réguliers, dans les organes et les districts.

L'atteinte de l'objectif passera par une intensification des échanges entre les membres de l'UCV, ainsi qu'entre les organes et tout particulièrement le comité et la présidence avec tous les membres. A cet effet, il est prévu

- **d'organiser des séances régulières dans les districts et de rencontrer tous les syndics**
- **d'être attentif à chercher les informations et connaître quelles sont les préoccupations des communes**
- **d'informer les membres sur les dossiers en cours et leur évolution**

Communication – information – formation

La visibilité évoquée plus haut nécessite des modes de communication efficaces. La communication interne notamment sera organisée de façon à faciliter le travail des communes, sans les inonder mais en restant le plus transparent possible. Concrètement, un accent particulier sera mis sur:

- **l'organisation de cours de formation et de sessions d'information à l'attention des responsables politiques, techniques ou administratifs des communes**
- **la communication par mail, le site internet et une lettre d'information électronique**
- **le soutien aux députés syndics et municipaux dans le suivi de l'élaboration de lois impliquant directement les communes**

Négociation

Une des tâches principales de l'association est de négocier avec notre partenaire l'Etat de Vaud des conditions équilibrées dans les répartitions de tâches et de financements entre communes et Etat. Les résultats de ces négociations doivent être acceptables pour les communes et permettre à notre association de se positionner clairement et de communiquer sur les résultats.

A cet effet, il est primordial de:

- **Former les personnes amenées à négocier**
- **Tenir une ligne ferme mais objective**
- **Communiquer à l'interne sur l'avancement des travaux**
- **S'adjoindre des experts**
- **Se retirer d'une négociation si un compromis acceptable pour les communes ne peut être trouvé**

Représenter les intérêts des communes

L'autre axe de travail de l'association est d'assumer les tâches de représentation des intérêts des communes dans tous les organes où les communes doivent être présentes. A cet effet, nous nous sommes engagés à

- **Former les personnes amenées à nous représenter**
- **Suivre les travaux des différents organes**
- **Orienter le travail de nos représentants** ■

Enquête auprès de 12 communes vaudoises



TEXTE: NATHALIE GREINER-MEYLAN
COMITÉ DE RÉDACTION POINT COMMUNE
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL UCV

POINT-COMMUNE EST ALLÉ À LA RENCONTRE DE 12 COMMUNES, DE TAILLE ET DE ZONE GÉOGRAPHIQUE DIFFÉRENTES, POUR CONNAÎTRE LEUR MODE DE FAIRE, LEURS PRÉOCCUPATIONS EN MATIÈRE DE RH. CHACUNE D'ENTRE-ELLE A PRIS LE TEMPS DE RÉPONDRE À NOTRE QUESTIONNAIRE, DONT VOUS TROUVEREZ LES QUESTIONS CI-DESSOUS. NOUS TENONS À LES REMERCIER TOUTES TRÈS CHALEUREUSEMENT D'AVOIR ACCEPTÉ DE CONSACRER DU TEMPS À NOTRE REPORTAGE.

La gestion des ressources humaines englobe les tâches dans de nombreux domaines, tels que:

- Définition des postes
- Recrutement
- Gestion des carrières
- Formation

- Gestion des salaires et des rémunérations
- Evaluation des performances
- Gestion des conflits
- Relations sociales et syndicales
- Motivation et l'implication du personnel
- Communication

C'est un ingénieur français, Henri Fayol, qui par ses nombreux travaux fut l'un des fondateurs des sciences et de la gestion du management. Selon lui, l'entreprise doit être considérée comme un «corps social». Dans cette perspective la gestion des ressources humaines doit tendre à améliorer la communication transversale, tout en faisant respecter l'organigramme de l'entreprise. Il publia en 1916, un ouvrage de référence qui le rendit célèbre L'Administration industrielle et générale.



• QUESTION 1

Qui est responsable des RH dans votre commune?

• QUESTION 2

Combien d'employés communaux équivalent plein temps (ETP) avez-vous? (sans les auxiliaires, ni les apprenti(e)s)

• QUESTION 3

Qui participe à la sélection et à l'audition des candidats?

• QUESTION 4

Faites-vous appel à des cabinets spécialisés dans le recrutement? Si oui pour quel(s) poste(s). Avez-vous déjà effectué des audits? si oui ou non merci de développer succinctement.

• QUESTION 5

Comment abordez-vous l'aspect social au sein de votre personnel?

• QUESTION 6

Avez-vous des apprentis, si oui combien et dans quel(s) domaine(s)? Comment se passent les relations apprenti(e)s à formateurs?

• QUESTION 7

Comment gérez-vous l'absentéisme de courte durée (moins de 3 jours)? Avez-vous dû instaurer des mesures particulières?

• QUESTION 8

Existe-t-il une association du personnel au sein de votre administration?

• QUESTION 9

Organisez-vous une sortie annuelle?

• QUESTION 10

Avez-vous un collaborateur qui s'occupe de la santé et la sécurité au travail? si non, sous-traitez-vous?

• QUESTION 11

Racontez-nous une anecdote ou un évènement qui vous a particulièrement marqué dans votre gestion des RH.

• QUESTION 12

Avez-vous des commentaires à faire?

Catégorie de 1'000 à 2'500 hab.

- ECHANDENS Morges
- FOREL (LAVAUUX) District Lavaux-Oron
- YVONAND Jura-Nord Vaudois

Catégorie de 2'500 à 5'000 hab.

- AVENCHES Broye-Vully
- BELMONT-SUR-LAUSANNE Lavaux-Oron
- CHÂTEAU-D'OEX Riviera-Pays d'Enhaut

Catégorie de 5'000 à 10'000 hab.

- AIGLE Aigle
- CRISSIER Ouest Lausannois
- ORBE Jura-Nord Vaudois

Catégorie de 10'000 hab. et plus

- NYON Nyon
- PULLY Lavaux-Oron
- YVERDON-LES-BAINS Jura-Nord Vaudois



COMMUNES DE 1'000 À 2'500 HABITANTS
1'932 HABITANTS
DISTRICT LAVAUX-ORON

Forel (Lavaux)



L'église et la maison de commune

• QUESTION 1

Pas de chef du personnel, c'est le Syndic (+ le Secrétaire municipal pour le suivi des décisions et le Boursier communal pour les questions salariales et d'assurances).

• QUESTION 2

12 ETP

• QUESTION 3

La Municipalité et le Secrétaire (et le Boursier en fonction des dossiers).

• QUESTION 4

Non, nous recrutons nous-mêmes et n'avons jamais eu à effectuer un audit. Notre personnel étant stable, il y a peu de mouvements. Pour le moment, nous n'avons pas eu de peine à trouver du personnel de qualité.

• QUESTION 5

Sur la base du statut du personnel communal et par l'aspect humain des contacts.

• QUESTION 6

Non, pas envisagé pour le moment.

• QUESTION 7

Non, il y a très peu d'absentéisme, les rapports entre la Municipalité et le personnel sont bons.

• QUESTION 8

Non, pas d'association du personnel, puisque nous comptabilisons en tout 23 personnes y compris les temps partiels et les auxiliaires.

• QUESTION 9

Oui, sous forme de repas. Mais une réflexion existe avec le personnel pour changer de formule.

• QUESTION 10

Oui, pour les services extérieurs (voirie, eau, épuration/déchetterie).

• QUESTION 11

Rien à signaler, est-ce un signe que tout va bien chez nous?

• QUESTION 12

Les questions à traiter en matière de personnel sont peut-être moins nombreuses dans les petites communes, mais pas moins simples.



M. Daniel Flotron, Syndic de Forel, en compagnie de M. Pierre-Alain Borloz, Secrétaire municipal



2'191 HABITANTS
DISTRICT DE MORGES

Echandens



La syndique Mme Irène Caron entourée de toute sa Municipalité

• QUESTION 1

La Municipalité et le greffe.

• QUESTION 2

Environ 9,5 ETP

• QUESTION 3

Les chefs de service, et la Municipalité lorsqu'il s'agit de chefs de service.

• QUESTION 4

Non, pas de cabinets spécialisés. Un audit a été demandé à notre fiduciaire pour un de nos services.

• QUESTION 5

Nous en parlons en séance de Municipalité et communiquons à travers notre greffe, ou directement avec les personnes concernées lors des entretiens de fin d'année.

• QUESTION 6

Un apprenti de commerce. C'est notre greffe qui supervise ses tâches et suit sa formation.

• QUESTION 7

Nous avons très peu d'absentéisme de courte durée, donc pas de mesures particulières. En général les absences sont dues à des accidents ou des maladies nécessitant un traitement sur une plus longue durée, voire une hospitalisation.

• QUESTION 8

Non, pas d'association de personnel au sein de notre administration.

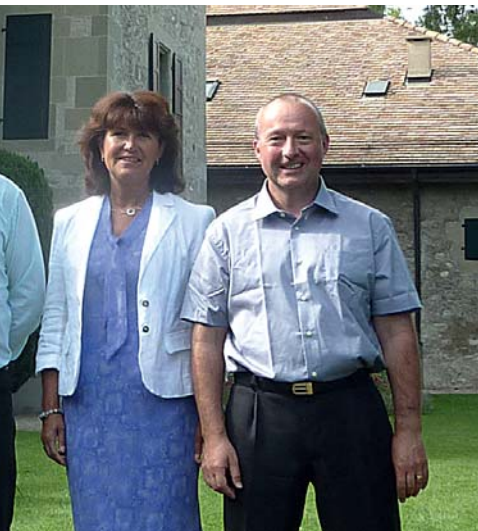
• QUESTION 9

Non, mais un repas de fin d'année et la participation à des événements ponctuels selon la fonction (cours, séminaires, visite préfectorale,



2'513 HABITANTS
DISTRICT JURA-NORD VAUDOIS

Yvonand



rencontres inter-communales, réceptions ou événements festifs).

• **QUESTION 10**
Oui.

• **QUESTION 11**
Pas d'anecdote particulière.

• **QUESTION 12**
La taille de notre administration et des différents services qui y sont rattachés permet de conserver des relations très suivies et individualisées avec notre personnel, qui est plutôt stable.

Malgré cela, c'est un domaine qui n'est pas toujours facile à gérer lorsqu'on n'est pas du métier, et qui peut par moments être lourd pour le syndic ou le municipal en charge de ce dicastère.

Les situations conflictuelles pouvant survenir au niveau hiérarchique, entre employés ou vis-à-vis de la population, cela demande une bonne dose de psychologie ou, parfois, des mesures plus drastiques pour résoudre les éventuels problèmes.

Dans tous les cas, on s'expose à devoir rendre des comptes aussi bien à la commission de gestion qu'à la population, d'autant plus qu'une bonne partie du personnel vit dans la commune ou dans ses environs immédiats.



La Maison communale d'Yvonand

• **QUESTION 1**
Tâche partagée entre le Syndic et la Secrétaire municipale.

• **QUESTION 2**
15

• **QUESTION 3**
Le Municipal du dicastère concerné, le Syndic et le chef de service concerné.

• **QUESTION 4**
Non, jusqu'à ce jour pas de problème particulier et il n'y a pas souvent des postes à repourvoir. Les annonces mises par nos soins ont permis de trouver les bonnes personnes.

• **QUESTION 5**
Pas de dispositif particulier à disposition mais une écoute attentive du Syndic. Les Municipaux et les Chefs de service sont également à disposition en cas de problème.

• **QUESTION 6**
3 apprentis. Une apprentie employée de commerce E, un apprenti agent d'exploitation au service de la voirie et un au service de la conciergerie. Pas de problème particulier avec les formateurs, certains apprentis demandent plus de suivi et de contrôle que d'autres. Jusqu'à ce jour, tous les apprentis ont obtenu leur CFC.

• **QUESTION 7**
Dans l'ensemble il n'y a pas d'abus. Nous sommes une petite équipe et chacun respecte ses engagements donc pas de mesure particulière.

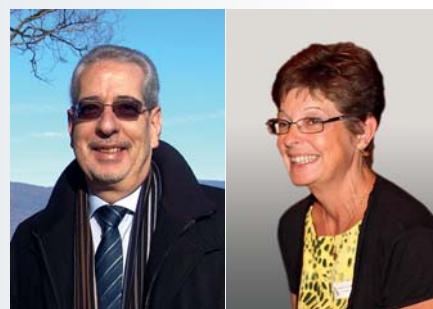
• **QUESTION 8**
Non, nous n'avons pas d'association du personnel au sein de notre administration.

• **QUESTION 9**
Un repas de fin d'année y compris avec le personnel retraité. En plus, nous organisons de temps à autre, un apéritif ou une pause-café avec tout le monde lors d'événement particulier.

• **QUESTION 10**
Oui, deux collaborateurs sont responsables de ce dossier.

• **QUESTION 11**
La rupture d'un contrat d'apprentissage avec une apprentie qui ne se plaisait pas dans une administration.

• **QUESTION 12**
Nous avons la chance d'être une équipe qui s'entend relativement bien et le rôle du RH est agréable la plupart du temps.



M. Philippe Moser, Syndic d'Yvonand
Mme Viviane Potterat, Secrétaire municipale



COMMUNES DE 2'500 À 5'000 HABITANTS
3'214 HABITANTS
DISTRICT RIVIERA-PAYS-D'ENHAUT

Château-d'Œx



Château-d'Œx au cœur du Pays d'Enhaut

• QUESTION 1

Le municipal des finances et des RH. Il collabore avec le boursier communal pour les questions liées à la prévoyance (LPP) ou salariales et avec la secrétaire municipale en tant que responsable du personnel.

• QUESTION 2

25 plein temps, 7 temps partiel et 11 à l'heure.

• QUESTION 3

Le syndic, le municipal responsable du dicastère, le chef de service et la responsable du personnel procèdent à la réception et à l'ouverture des offres. La sélection et l'audition des candidats se fait par le municipal du dicastère et le chef de service qui élaborent ensuite un rapport à l'intention de la municipalité.

• QUESTION 4

Non. Nous passons en principe une annonce dans la presse locale, régionale ou dans la FAO.

Non pas d'audit. Les éventuels problèmes survenus jusqu'à ce jour ont pu être réglés par la municipalité en collaboration avec la commission du personnel.

• QUESTION 5

Les chefs de service sont attentifs au bien-être des employés. Des séances ponctuelles de la commission du personnel peuvent être sollicitées pour traiter d'une question particulière ou d'un cas précis.

• QUESTION 6

La commune forme actuellement 3 apprentis (un par année) à l'administration communale, avec tournus à l'administration générale, au secrétariat communal, au Contrôle des habitants, au service

des travaux et en 3e année à la bourse communale. Les relations entre apprentis et formateur se passent très bien. La tâche de maître d'apprentissage est assurée par une collaboratrice de l'administration qui collabore avec un formateur par service. Cette collaboratrice fait preuve de beaucoup d'énergie, de dévouement et de patience et remplit sa fonction avec plaisir.

• QUESTION 7

Nous n'avons pas de problème particulier dans ce domaine précis et il n'y a pas d'abus. Nous sommes plus attentifs par contre aux absences répétitives et de plus longues durées qui pourraient déboucher sur des questions liées à l'AI.

• QUESTION 8

Non. Toutefois, une commission pourrait être créée pour traiter d'un sujet particulier, notamment la modification du règlement du personnel.

• QUESTION 9

Une fois par année, la municipalité organise une broche ou un repas du personnel.

• QUESTION 10

Oui. Le Chef du service des travaux.

• QUESTION 11

Je suis toujours surpris par la difficulté de porter le titre d'employé communal. La population a passablement d'exigences mais pas toujours le respect du travail accompli. Mais les rapports ne sont pas conflictuels car notre personnel est ouvert et souple pour bien faire et laisser dire...

• QUESTION 12

Les autorités ne font que passer et l'important est d'accorder certaines responsabilités à nos collaborateurs pour qu'ils puissent donner le meilleur dans un sentiment de confiance.



3'327 HABITANTS
DISTRICT BROYE-VULLY

Avenches

• QUESTION 1

Monsieur Lionel Conus, Secrétaire municipal pour l'opérationnel et Monsieur Daniel Trolliet, Syndic, au niveau politique.

• QUESTION 2

La commune d'Avenches compte au total 25.4 ETP (y compris les 8 ETP de notre crèche communale). A cela s'ajoutent 12 auxiliaires engagés essentiellement pour des travaux de voirie ou de conciergerie, notamment dans les localités de Donatyre et d'Oleyres, 6 apprentis répartis entre les services communaux et 4 stagiaires à la crèche.

• QUESTION 3

Le Syndic, le/la Municipal(e) responsable du dicastère concerné, le/la Chef(fe) du service concerné, le Responsable du personnel.

• QUESTION 4

Nous n'avons encore jamais fait appel à des cabinets spécialisés pour le recrutement de collaborateurs.

Un audit d'un service de la commune qui posait quelques problèmes a été commandé il y a quelques années à un bureau spécialisé pour obtenir une analyse neutre de la situation et obtenir des propositions de solutions.

• QUESTION 5

Tous les collaborateurs engagés auprès de la commune jouissent de bonnes conditions sociales (vacances, caisse de pension, salaire complet en cas de maladie et d'accident, etc.).

Le nouveau Règlement du personnel en cours de réalisation met l'accent sur plusieurs autres aspects sociaux (égalité de chances entre sexes, protection de la personnalité des collaborateurs, chapitre sur la santé et la sécurité au travail, etc.).

• QUESTION 6

La commune d'Avenches forme 6 apprentis: 2 employés de commerce, un agent d'exploitation et trois assistantes socio-éducatives. Les relations entre apprentis et formateurs se passent bien. Les formateurs sont conscients de leur rôle et à l'écoute des apprentis. Ils ont également suivi ou vont suivre prochainement la formation de maître d'apprentissage.

• QUESTION 7

Aucune mesure particulière n'est prise pour gérer l'absentéisme de courte durée. Les Chefs de service sont responsables de contrôler les heures et les absences de leurs collaborateurs et de remettre le décompte au Responsable du personnel. Un certificat médical est demandé pour toute absence supérieure à 3 jours.



3'356 HABITANTS
DISTRICT LAVAUX-ORON

Belmont-sur-Lausanne

• QUESTION 8

Une Commission du personnel de 5 membres a été mise sur pied en automne 2011.

• QUESTION 9

Une sortie du personnel d'une journée est organisée chaque année en automne par un service différent pour tout le personnel.

• QUESTION 10

Une stratégie vient d'être décidée par la Municipalité pour ce domaine. Plusieurs collaborateurs vont être formés selon leur domaine pour s'occuper de cette question importante.

• QUESTION 11

L'événement qui me vient à l'esprit est mon propre entretien d'engagement à la commune il y a quelques années devant la Municipalité in corpore... Un entretien rapide, sans réelle structure, devant 7 personnes autour d'une petite table... Cela m'a permis d'amener des propositions d'amélioration par la suite!

• QUESTION 12

Le Service des ressources humaines de la commune d'Avenches est encore relativement jeune. Il a été créé il y a quelques années après mon arrivée pour gérer au mieux le développement de l'administration communale engendré par la forte croissance démographique de la commune. Le but est de professionnaliser la gestion du personnel communal en mettant en place des processus (recrutement, entretiens d'évaluation, sanctions disciplinaires, etc.) afin d'avoir une égalité de traitement et une même ligne de conduite envers tout le personnel. Un nouveau règlement du personnel moderne est également en création pour mieux faire face aux besoins d'une commune de plus de 3'500 habitants.

Lionel Conus, Secrétaire municipal et Responsable du personnel.



M. Daniel Trolliet, Syndic d'Avenches
M. Lionel Conus, Secrétaire municipal



M. Stéphane Ruby, boursier et Mme Isabelle Fogoz, secrétaire municipale

• QUESTION 1

Dans notre commune nous sommes deux co-RRH depuis le courant de l'année 2010.

Mlle Isabelle Fogoz s'occupe de toute la gestion administrative (recrutement, engagement, etc.) et suivi relationnel avec le personnel; elle est également maîtresse d'apprentissage pour les apprentis de commerce.

M. Stéphane Ruby gère les aspects liés aux salaires, présences et absences ainsi que ceux liés aux assurances (maladie-accident, etc.).

• QUESTION 2

27,45 ETP.

Notre particularité fait que nous avons de nombreux/ses auxiliaires (11 entre 15 et 40% = 2,45 ETP) pour la conciergerie et surtout le pré et le para-scolaire (UAPE, Réfectoire scolaire, le Centre de vie infantine «Les Moussaillons» et les devoirs surveillés).

• QUESTION 3

En fonction du poste: le/la Municipal/e concernée, le chef de service et un des co-RRH. S'agissant de la sélection, chaque dossier reçu est préalablement examiné par les personnes qui participeront à l'audition et qui font leurs commentaires sur une fiche spécialement établie. En fonction de ces commentaires il est décidé si une audition à lieu ou pas.

• QUESTION 4

Non pour l'appel à des cabinets spécialisés et non pour les audits.

• QUESTION 5

Nous n'avons pas de politique sociale particulière au niveau de notre commune. S'agissant des

femmes, elles ont accès à tous les postes et notre politique salariale ne fait pas de différences: le salaire est calculé sur la base de la fonction occupée et sera le même qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Les postes mis au concours sont ouverts systématiquement aux deux sexes et le parcours professionnel de la personne a autant d'importance que ses titres.

• QUESTION 6

5 apprentis soit: 3 employé/es de commerce (dans les 3 années), 1 assistante d'exploitation CFC, 1 assistante socio-éducative.

Les relations sont excellentes. Cela vient peut-être de la particularité liée à notre commune concernant le recrutement des apprentis. En effet, nous adressons, chaque année en principe, une lettre à tous les jeunes de notre commune, en fin de scolarité, pour leur proposer les places d'apprentissage disponibles. Il nous semble que, par le fait qu'ils habitent la commune, ils se sentent plus impliqués.

• QUESTION 7

Nous avons la chance d'avoir extrêmement peu d'absence de moins de 3 jours et n'avons dès lors pas dû instaurer de mesures particulières.

• QUESTION 8

Non.

• QUESTION 9

La Municipalité convie son personnel pour un souper de fin d'année.

• QUESTION 10

Oui, il s'agit de M. Bernard Burri, coordinateur administratif au Service technique.

• QUESTION 11

Pas d'anecdote, mais deux choses toutefois nous ont surpris:

Pour certaines personnes, tout est acquis et dû! et le manque de «professionnalisme» dans la présentation des dossiers de postulation lors de réponse à une mise au concours d'un poste.

Nous sommes également toujours très étonnés quand la première question d'un/e candidat/e à un poste est: à combien de vacances ai-je droit?

• QUESTION 12

Un gros challenge nous attend dès la rentrée scolaire 2012-2013, soit la refonte complète du Règlement du personnel, la création des descriptifs de fonction, et la remise en route des entretiens d'appréciation. Nous ne serons pas trop de deux pour mener à bien ce challenge qui s'ajoute à nos tâches habituelles.



COMMUNES DE 5'000 À 10'000 HABITANTS
9'084 HABITANTS
DISTRICT D'AIGLE

Aigle



Aigle au pied de son château et de ses vignes. En médaillon, M. Michel Veyre, chef du personnel.

• QUESTION 1

Le Chef du personnel qui officie également comme Secrétaire municipal adjoint, mais in fine le Syndic.

• QUESTION 2 : 72.95 ETP

• QUESTION 3

La sélection est effectuée par le Chef du service concerné par l'engagement ainsi que par le Chef du personnel. Les choix sont ensuite validés par le collège municipal. L'audition est habituellement réalisée par le Municipal du dicastère concerné par le recrutement et par son Chef de service, ainsi que le Chef du personnel. Ponctuellement, le Syndic participe aux entretiens.

• QUESTION 4

Un cabinet de recrutement a été mandaté il y a plus de trois ans pour la sélection de la Secrétaire municipale et de son adjoint. A cette exception, le processus de la définition du poste à pourvoir jusqu'à la signature du contrat, se fait à l'interne, y compris pour les cadres. Un audit relatif à l'organisation des services a eu lieu il y a plusieurs années.

• QUESTION 5

Le Chef du service des finances et le Chef du personnel collaborent ponctuellement avec des mandataires extérieurs dans le cadre d'une reconversion suite à une maladie ou à un accident. Des appuis et des conseils sont également apportés au personnel par les Chefs de service (aménagement des horaires par ex.) et le Chef du personnel en fonction des situations spécifiques.

• QUESTION 6

La Commune d'Aigle forme des employés de commerce (7) et des forestiers-bûcherons (2).

Les relations entre les apprentis, les formateurs et les responsables de la formation se déroulent dans un climat serein à l'heure actuelle. Les parents sont systématiquement conviés lors de la signature du contrat d'apprentissage et si un problème venait à survenir, ils sont également sollicités afin de trouver une issue favorable.

• QUESTION 7

Le collaborateur doit informer immédiatement et par téléphone son supérieur direct, ainsi que le Chef du personnel. Un certificat médical peut également être demandé dès le 1er jour d'absence. La seule mesure particulière instaurée cette année est de devoir également avertir le Chef du personnel.

• QUESTION 8

Oui, l'APCA (Association du personnel de la Commune d'Aigle).

• QUESTION 9

Il n'y a pas de sortie annuelle, mais un repas où tout le personnel est convié. Les apprentis, les auxiliaires et les collaborateurs retraités de la Commune y participent également. Des animations sont proposées durant la soirée par l'Association du personnel.

• QUESTION 10

Nous avons une personne à l'interne, dûment formée, qui s'occupe de la santé et de la sécurité au travail.

• QUESTION 11

Lors d'un entretien de recrutement le candidat s'est mis à parler durant presque 45 minutes sans discontinuer de sa vie privée. Toute la palette des émotions a défilé.



7'087 HABITANTS
DIST. OUEST LAUSANNOIS

Crissier



La Rue du Centre à Crissier

• QUESTION 1

M. Michel Tendon, le syndic, en collaboration avec M. Denis Lang, secrétaire municipal.

• QUESTION 2

49,54 ETP soit 57 collaborateurs/trices.

• QUESTION 3

Pour les collaborateurs/trices: Le/la directeur/trice du dicastère et le chef de service.

Pour les cadres: Plusieurs membres de la Municipalité et le/la directeur/trice du dicastère.

• QUESTION 4

Nous avons fait appel à une personne spécialisée dans le recrutement, pour l'engagement de trois chefs de service.

Nous n'avons pas effectué d'audit de l'ensemble de l'Administration communale. Néanmoins, un audit partiel d'un dicastère a été effectué.

• QUESTION 5

De cas en cas, sans méthodologie particulière.

• QUESTION 6

Oui, 5 apprentis (3 comme Employé de commerce, 1 comme Assistante socio-éducative et 1 comme Agent d'exploitation).

Les relations apprenti(e)s à formateurs se passent sans aucun problème important, mais avec un investissement permanent des formateurs/trices.

• QUESTION 7

Le taux d'absentéisme étant particulièrement bas, ceci n'est pas un problème pour l'instant et l'instauration de mesures particulières n'est pas nécessaire.



6'130 HABITANTS
DISTRICT JURA-NORD VAUDOIS

Orbe



La fontaine sur la place centrale d'Orbe. En médaillon, M. Paul Gremion, Secrétaire municipal.

• QUESTION 8

Non.

• QUESTION 9

Oui, avec tous les collaborateurs/trices et depuis de nombreuses années.

• QUESTION 10

Oui dans le secteur «voirie» et avec sous-traitance pour la sécurité au travail.

• QUESTION 11

Pas d'anecdote particulière.

• QUESTION 12

Sont actuellement en cours:

- Un projet de passage du statut de droit public à un règlement administratif du personnel.

- Un projet de mise en œuvre de description de fonction et d'entretien d'évaluation pour chaque collaborateur/trice.

Bien que nous n'ayons pas de problèmes particulier dans ce domaine en ce moment, nous sommes conscients que nous devons encore optimiser la gestion des RH dans notre commune.



M. Michel Tendon, Syndic de Crissier
M. Denis Lang, Secrétaire municipal

• QUESTION 1

C'est le secrétaire municipal qui a la charge de chef du personnel.

• QUESTION 2

58 personnes (+ 10 apprentis et 6 auxiliaires).

• QUESTION 3

Le chef du personnel et le chef du service concerné; le municipal en fonction du poste à pourvoir.

• QUESTION 4

La seule fois où la municipalité a eu recours à un cabinet spécialisé, c'était lors de l'engagement du secrétaire municipal.

• QUESTION 5

Dans la mesure où ils sont portés à la connaissance de l'employeur, les problèmes «sociaux» des employés sont pris en compte par le chef du personnel qui peut diriger la personne soit vers le médecin d'entreprise, ou un service social ou d'autres institutions, en fonction de la nature du problème.

• QUESTION 6

8 apprentis de commerce répartis dans l'administration communale et partagés avec les secrétariats des écoles et des services sociaux. Plus 2 apprentis agent d'exploitation et entretien des bâtiments. Nous disposons de formateurs et formatrices dans la plupart des services et chacun est responsable de son apprenti, avec une coordination du chef du personnel.

• QUESTION 7

Principe de présentation d'un certificat pour les absences de plus de 3 jours. En dessous de 3

jours, principe basé sur l'information et la confiance réciproque.

• QUESTION 8

Il existe une association du personnel, avec un comité nommé par l'assemblée du personnel.

• QUESTION 9

Sortie annuelle organisée par l'Association du personnel, y compris pour les retraités. Un repas du personnel est organisé par la municipalité en fin d'année.

• QUESTION 10

Une personne en charge pour le personnel de terrain. Par ailleurs, le chef du personnel juge de l'opportunité de mesures à prendre ou d'un suivi, selon les circonstances.

• QUESTION 11

Les moments les plus difficiles sont forcément lorsqu'il faut se séparer de collaborateurs (résiliation de contrat). A l'inverse, la réussite de formation des apprentis revêt un sentiment de satisfaction bien particulier.

• QUESTION 12

La gestion du service du personnel occupe un temps que l'on peut estimer entre 25 et 30% d'un ETP dans la commune. C'est une tâche aussi complexe qu'intéressante, mais qui a une grande influence sur la bonne marche de l'entreprise communale.



COMMUNES DE 10'000 HABITANTS ET PLUS
27'234 HABITANTS
DISTRICT JURA-NORD VAUDOIS

Yverdon-les-Bains

• QUESTION 1

Le responsable RH avec fonction de chef du service des RH est M. Christian Sinner.

• QUESTION 2

Nous approchons les 600 collaborateurs. Au 31 décembre 2011, l'effectif global de l'administration yverdonnoise était de 550 collaboratrices et collaborateurs (temporaires et apprentis exclus) pour un total d'EPT se montant à 371 EPT.

• QUESTION 3

Les responsables de la ligne ou des services et un spécialiste RH – Il y a toujours un 2e, voire un 3e entretien avec un échange avec le supérieur direct de toute manière.

• QUESTION 4

Il nous arrive de faire appel à des cabinets spécialisés, de manière très ponctuelle et épisodique. Récemment, nous y avons eu recours pour deux postes de chef de service, un adjoint administratif et pour une assistante de direction.

• QUESTION 5

La question est trop vague et ne me permet pas de donner une réponse.

• QUESTION 6

Nous avons durant cette année de formation 22 apprenti(e)s et nous en aurons 25 à la rentrée d'août 2012 – Il y a des employés de commerce, horticulteur, paysagiste, agent en information documentaire, assistant socio-éducatif, agent d'exploitation, électricien de réseau, mécanicien en maintenance automobile, informaticien, nettoyeur en bâtiment, menuisier, et enfin un «techniscéniste» pour les théâtres de notre ville notamment – Une spécialiste RH rattachée au Service gère l'organisation de l'apprentissage et les liens avec les formateurs (PS: j'ai utilisé le masculin par mesure de simplification, mais bien entendu bon nombre des postes d'apprentis et de formateurs sont occupés par des femmes).

• QUESTION 7

Nous n'avons pas un absentéisme trop important et sommes plutôt en-dessous de la moyenne pour les absences de courte durée en tout cas – Nous sommes en train de préparer une procédure pour la gestion des absences et formerons les cadres pour les entretiens sa mise en œuvre et les entretiens spécifiques aux absences.

• QUESTION 8

Il y a une délégation du personnel qui participe aux réunions de la Commission paritaire. Mais il n'y a pas d'association du personnel à proprement parler.

• QUESTION 9

Non. Chaque Service organise un repas de fin d'année et tous les deux à trois ans une soirée qui



M. Christian Sinner, chef du service des RH.

regroupe l'ensemble du personnel de l'administration est organisée.

• QUESTION 10

Oui, nous avons jusqu'à fin juin un Chargé de sécurité qui a pris sa retraite. Nous le remplacerons dès l'automne par un ingénieur de sécurité à un taux entre 80 et 100%.

• QUESTION 11

Ce n'est ni une anecdote ni un événement particulier qui m'ont particulièrement marqué, mais plutôt des difficultés rencontrées par des équipes ou des cadres avec des collaborateurs concernés par des dépendances, principalement l'alcool.

En tant que chef de service, j'apporte un appui à mes collègues et nous affrontons le problème lorsqu'il y a des répercussions de cette dépendance sur le travail, sa qualité, la sécurité, l'absentéisme. J'ai eu l'occasion à quelques reprises de proposer des mesures ciblées avec des professionnels, jusqu'à des cures de sevrage et de rééducation, qui ont porté leurs fruits.

Il est particulièrement gratifiant de retrouver une personne toute «neuve» et souvent reconnaissante envers nous pour l'avoir contrainte à voir en face la problématique et à la traiter, sous peine de prendre le risque de perdre sa place de travail. J'ai également introduit dans diverses situations des coachings avec des professionnels pour accompagner des personnes dans les difficultés pour toutes sortes de motifs liés au contexte de travail; dans tous les cas pratiquement, cela a été pour les personnes concernées l'occasion de grandir et pour l'organisation de trouver une plus grande efficacité ou sérénité.



18'303 HABITANTS
DISTRICT DE NYON

Nyon



Nyon et le bord du lac

• QUESTION 1

M. Pierre ZEENDER

• QUESTION 2

298.80

• QUESTION 3

Le chef de service (P. Zeender) ou l'assistante RH (L. Schenkel)

• QUESTION 4

Non, nous ne faisons pas appel à des cabinets spécialisés dans le recrutement.

Oui nous avons effectué des audits sur l'effectif et le fonctionnement dans différents services.

• QUESTION 5

Mobilité (abt ½ tarif offert ou participation sur d'autres abts). Assurances LAA et APG entièrement prises en charge par l'employeur. Abt piscine, accès installations sportives (salle de musculation), médecin conseil, assistance en cas de problème d'addiction (alcool)...

• QUESTION 6

30 / employés de commerce – ASE – AID – agent d'exploitation – électricien de réseau – forestier-bûcheron – gardien d'animaux - horticulteur-paysagiste – informaticien – polydesigner 3D

• QUESTION 7

Contrôle par les services - Non nous n'avons pas dû instaurer des mesures particulières.

• QUESTION 8

Oui nous avons une association du personnel.

• QUESTION 9

Non, une par législature mais soirée du personnel sous forme de spectacle.



17'208 HABITANTS
DISTRICT LAVAUX-ORON

Pully



Mme Carole Schwander, cheffe du personnel et à droite une volée d'apprentis formé dans la commune

• QUESTION 10

Oui mais nous sous-traitons aussi.

• QUESTION 11

Nous avons aidé une apprentie qui avait de gros problèmes personnels. Non seulement elle a obtenu son CFC mais elle est en 2ème année de maturité en emploi.



M. Pierre Zeender,
chef du personnel de la commune
de Nyon

• QUESTION 1

La cheffe du personnel est Mme Carole Schwander, l'AVDCH (Ass. vaudoise des contrôleurs des habitants) l'a rencontrée.

• QUESTION 2

Nous comptons actuellement 175 EPT, représentant environ 230 personnes.

• QUESTION 3

Le recrutement a toujours lieu en présence de la cheffe du personnel, du chef de service et éventuellement du chef d'équipe ou de section. Lors d'une deuxième ou d'une troisième étape, le candidat rencontre éventuellement le municipal. Une procédure spéciale et plus structurée est mise en place pour les recrutements des chefs de service.

• QUESTION 4

Tous nos recrutements sont faits à l'interne y compris les recrutements de chefs de service. Pour ceux-ci, cependant, nous faisons appel à un cabinet d'assessment, le cabinet Didisheim, qui leur font passer une journée de tests et de mise en situations. En ce qui concerne les audits, nous donnons de temps à autre des mandats à des sociétés afin qu'elles se penchent, soit sur des points d'organisation d'un service à améliorer, soit sur un dysfonctionnement au sein d'une équipe.

• QUESTION 5

C'est une vaste question. Nous mettons beaucoup l'accent sur la prévention en faisant des campagnes régulières de type «alcool au travail» ou «prévention du tabagisme». Nous organisons des conférences sur des thématiques susceptibles d'intéresser le personnel (cours personnalisés pour la commune sur la retraite, cancer du sein, gestion du stress). Nous organisons également des séances de mas-

sages assis et la vaccination gratuite contre la grippe. L'horaire variable est aussi très apprécié des collaborateurs. La formation est également vivement encouragée et des aménagements d'horaires sont possibles suivant l'ampleur de celle-ci.

En ce qui concerne les parents, nous essayons d'offrir des conditions attractives (allocations familiales améliorées, places de crèche, jours de congé facilement accordés, souplesse dans les horaires, possibilités de temps partiel, etc).

Enfin, nous avons un médecin-conseil indépendant à disposition du personnel qui permet d'évaluer des cas éventuels de mobbing ou de harcèlement ou de mettre en place des suivis psychologiques ou de santé pour les collaborateurs. Nous faisons également appel aux services d'une unité de psychologues, d'une spécialiste de gestion du stress post-traumatique ou d'une coach.

• QUESTION 6

Nous avons actuellement 23 apprentis:

11 apprentis de commerce, 1 apprenti agent en information documentaire, 3 apprentis horticulteurs, 1 apprentie paysagiste, 1 apprenti viticulteur, 2 apprentis électriciens de réseau, 2 apprentis forestiers-bûcheron, 1 apprenti agent d'exploitation, 1 apprentie technicienne.

Le service du personnel est le pilier central de la formation. Tous les recrutements d'apprenti sont centralisés avec des tests personnalisés suivant les métiers. Toute la partie administrative est gérée également par notre service. Des points de situation sont régulièrement faits avec les formateurs des

Suite en page suivante



17'208 HABITANTS
DISTRICT LAVAUX-ORON

Pully

métiers techniques et des appuis sont mis en place suivant les cas.

En ce qui concerne les apprentis de commerce, la cheffe du personnel est aussi responsable de leur formation. Des cours internes leur sont donnés chaque mois sur des sujets touchant au monde de l'administration et des cours de préparation aux examens sont dispensés aux apprentis de troisième année. Enfin les STA et les UF sont validés sous forme d'un petit examen par le service du personnel.

Une fois par année, un repas et une sortie sont organisés pour tous les apprentis. Quant aux nouveaux apprentis, ils ont une journée d'introduction comprenant une visite complète de la commune, un petit cours sur l'organisation de celle-ci ainsi qu'un cours sur la manière de se comporter en entreprise.

Les formateurs ont des séances d'information sur les modifications du programme et le service du personnel sert de «hotline» en cas de problème.

• QUESTION 7

Nous possédons un logiciel de gestion du temps et établissons des statistiques chaque année. Les maladies de 1 à 3 jours ne représentent même pas un quart de l'ensemble des absences pour maladie.

Nous n'avons donc pas mis pour l'instant en place de mesures particulières si ce n'est au cas par cas où nous exigeons parfois un certificat dès le 1er jour.

• QUESTION 8

Nous avons une association du personnel mais seule un peu plus de la moitié des collaborateurs y sont affiliés. L'association est néanmoins considérée comme la représentante du personnel auprès de la Municipalité et est conviée lors de tout groupe de travail concernant des modifications importantes des conditions de travail.

• QUESTION 9

L'Association du personnel organise quelques activités mais qui sont malheureusement peu suivies par le personnel. Autrement, en janvier, nous organisons une fête du personnel qui, elle, connaît un grand succès.

• QUESTION 10

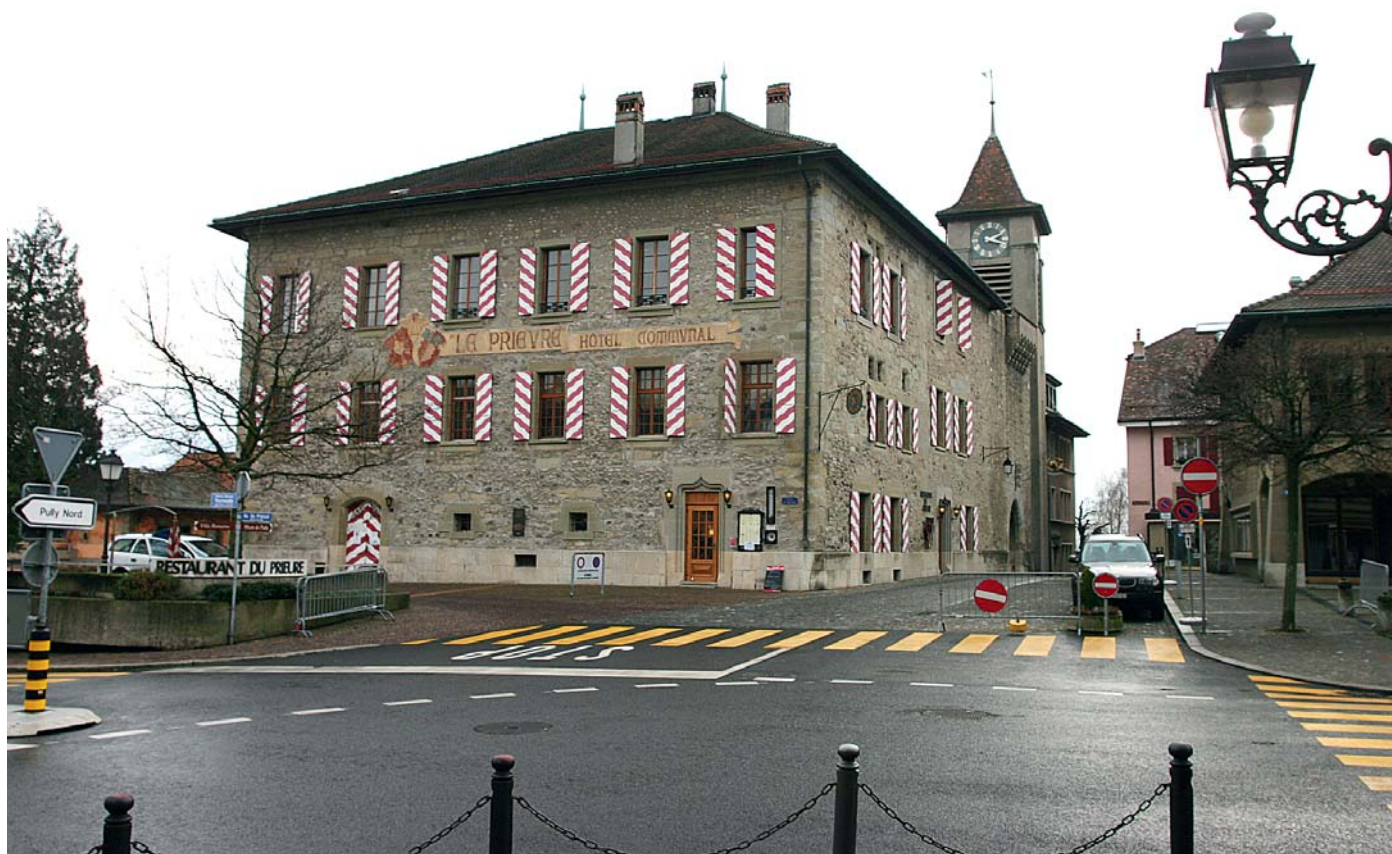
Nous avons un chargé de sécurité mais depuis quelques années, son temps est pris par de nombreuses autres activités. C'est pourquoi, depuis le début 2012, nous avons sous-traité à Sécuritas la mise en place des MSST.

• QUESTION 11

Une des particularités de Pully est peut-être l'accent que nous avons mis sur la formation des jeunes. A mon arrivée, il y avait 6 apprentis et très peu de jeunes. Nous avons mis en place un programme pour différencier les places d'apprentissage et proposer de nouveaux métiers. Nous avons également pris des stagiaires de Maturité professionnelle commerciale. Puis nous avons commencé à engager des stagiaires en emploi, section économie d'entreprise, de la HEIGvd, qui restent 4 ans chez nous. A la rentrée nous en auront 7! Enfin, nous proposons des stages premier emploi à de jeunes titulaires de master de l'EPFL dans notre service de l'urbanisme ainsi que trois à quatre places de civilistes par an.

• QUESTION 12

De nombreux projets doivent encore voir le jour, tel qu'un recrutement plus structuré, une meilleure lisibilité de la classification des fonctions ou un nouveau toilettage de notre règlement du personnel qui a été complètement repensé en 2003. Mais ce qui caractérise notre ville est une certaine paix sociale et un turnover finalement assez faible, ce qui est plutôt bon signe ■



RENCONTRE AVEC LA NOUVELLE
CONSEILLÈRE D'ÉTAT ET ANCIENNE SYNDIQUE
DE MORGES

L'interview «5 sur 5»

Nuria Gorrite

Conseillère d'Etat
Cheffe du département
des infrastructures
et des ressources
humaines



Ci-dessus:
Mme Nuria Gorrite devant le bâtiment
abritant son département.

Grande photo:
Lors de l'Assemblée générale de l'UCV
à Bourg-en-Lavaux, la nouvelle conseillère
d'Etat est fleurie au moment de quitter
le comité auquel elle siégeait pour
la dernière fois. (photo JM Gallarotti)



5 Questions:

- **QUE SERIEZ-VOUS SI VOUS N'ÉTIEZ PAS?**
Artiste peintre, si j'avais du talent!
- **QU'EST-CE QUI VOUS FAIT PEUR?**
Comme disait Roosevelt, nous n'avons à craindre que la peur elle-même...
- **VOTRE RAPPORT A L'ARGENT: LA DERNIÈRE FOLIE QUE VOUS VOUS ÊTES OFFERTE?**
Une soirée à l'opéra en Italie.
- **TEMPÊTE DU DESERT OU CALME BLANC?**
Savoir garder son calme au milieu de la tempête.
- **QUEL EST VOTRE MEILLEUR ENNEMI?**
Le temps.

5 Dates clés:

- **1996:**
Conservatrice du Musée Alexis-Forel de Morges.
- **2000:**
Election à la Municipalité de Morges.
- **2007:**
Election comme députée socialiste au Grand Conseil vaudois
- **2008:**
Election comme Syndique de Morges.
- **2012:**
Election au Conseil d'Etat ■

Quand Lavaux et Gros de Vaud se mettent à faire leur ménage routier

BIEN QUE LA CONFÉDÉRATION ET LES CANTONS SOIENT SOUVENT SUR LE DEVANT DE LA SCÈNE ROUTIÈRE, LES COMMUNES SUISSES SONT LES PLUS GRANDS PROPRIÉTAIRES DE VOIRIE ROUTIÈRE ET ONT LES MÊMES DIFFICULTÉS DE GESTION ET DE MAINTIEN DE LEUR PATRIMOINE. DANS L'ATTENTE DES PERSPECTIVES QUE L'OPÉRATION MISTRA (MANAGEMENT INFORMATIONSSYSTEM STRASSE UND STRASSENVERKEHR) DEVRAIT AMENER D'ICI PEU, LES NORMES ET GUIDES ACTUELLEMENT À DISPOSITION SERVENT DE BASE DE TRAVAIL SUFFISANTE AFIN QUE CHAQUE COMMUNE SOIT À MÊME DE RÉALISER CET INVENTAIRE PERMETTANT DE CONNAÎTRE SON PATRIMOINE ROUTIER. LES COMMUNES VAUDOISES DE PULLY ET DE BETTENS ONT EFFECTUÉ CE TRAVAIL QUI S'EST AVÉRÉ INTÉRESSANT ET PROMETTEUR.

MISTRA, ou l'après STRADA

Après avoir finalisé, dès 1990, un grand nombre de documents issus de «STRADA» (banque de données routières) afin de gérer son réseau de routes nationales et cantonales, la communauté routière suisse, par l'intermédiaire de l'Office fédéral des routes (OFROU), a décidé de se doter d'un nouveau concept pour la gestion des routes et du trafic dénommé MISTRA. Ce projet est à l'étude depuis 2005 et arrivera à terme ces prochaines années. Si la plupart des Cantons sont directement concernés par cette migration de données, il n'en est pas de même pour les Communes.

Cantons - Communes: même combat?

Le gestionnaire de voirie doit être apte à «*intervenir quand il le faut et où il le faut*» et de maintenir la valeur de ce patrimoine. Aujourd'hui, ce capital «routier» peut être appréhendé et géré au moyen de divers outils techniques et technologiques.

Un Canton a les qualités requises pour réaliser de manière autonome ce travail de gestion et de surveillance de son réseau routier. A titre d'exemples, le Canton du Valais avait, en 2004, déjà dimensionné son budget d'entretien [1]; le Canton de Vaud, quant à lui, a produit, en 2010, le document «Routes cantonales à l'horizon 2020 - ROC 2020», [2].

Le contexte communal est apparemment peu propice à l'utilisation des «concepts cantonaux» par leur ges-

tionnaire routier. Pourquoi? Les raisons exactes sont peu connues, cependant les Communes ont assurément d'autres sujets prioritaires à traiter. Ces dernières années, elles étaient chargées de la réalisation du «PGEE» (Plan Général d'Evacuation des Eaux). On

LES INFRASTRUCTURES ROUTIÈRES DES 2'551 COMMUNES SUISSES SONT ESTIMÉES À CHF 100 MILLARDS

pourrait aujourd'hui leur suggérer, une fois leur PGEE finalisé et en attendant MISTRA, de débiter le projet de gestion de leurs infrastructures routières.

Les 2'551 Communes suisses (état au 01.01.2011) ont l'obligation d'être attentives à la valeur de ce patrimoine estimé à plus de CHF 100 milliards.

Il est à noter que l'ingénieur cantonal fribourgeois a demandé en automne 2010, à toutes les communes, de lui adresser l'inventaire des routes communales décrites selon un tableau synoptique qui reprend une partie des éléments de base, fonctionnels et structurels, mentionnés dans les paragraphes ci-après.

Gestion de l'entretien en site urbain: comment s'y prendre?

Se basant sur les normes VSS [3, 4, 5], l'Association des Communes suisses a réalisé un guide pratique [6], accessible et adapté à tous les gestionnaires de réseau.

Afin d'évaluer le patrimoine routier ou tout autre réseau, le concept proposé est composé de deux approches distinctes: d'une part, la «*vue objet*» (état actuel du réseau par tronçon et mesures de réfection à réaliser) et, d'autre part, la «*vue réseau*» (inventaire global du réseau et analyse financière).

La mise en place de la «*vue objet*» est un travail pratique réalisable par le service public s'il a les connaissances requises de la technique routière. Si tel n'est



L'Office Fédéral des routes édite le «Mistra News» afin de donner une information régulière sur les développements du programme MISTRA.



GÉRALD CUENNET
ING. DIPL. EPFL, CONSULTANT GC EXPERT LAUSANNE

LAURENT BALSIGER
ING. EPFL, CHEF DE SERVICE DES TRAVAUX
ET SES SERVICES INDUSTRIELS DE PULLY

pas le cas, il est judicieux de s'entourer d'un spécialiste. Les diverses étapes liées à la conception du système, à la préparation des documents et au travail de relevés/exploitation des résultats sont réalisées dans un laps de temps important.

Quant à la mise en place de la «vue réseau», ce travail administratif peut être aisément réalisé par le personnel technique de la Commune, vu que les principales tâches sont, d'une part, d'inventorier le réseau routier et, d'autre part, de calculer les valeurs financières de remplacement et la dépréciation annuelle.

Ces deux approches sont nécessaires à l'établissement du bilan suivant: le maintien à long terme du réseau routier est assuré lorsque la dépréciation due au vieillissement (vue réseau) est compensée par des mesures d'entretien (vue objet).

L'exemple récent de deux Communes vaudoises

Deux Communes pionnières, Pully, ville urbaine de plus de 17'000 habitants, et Bettens, petit village de moins de 400 habitants situé près d'Echallens, ont évalué leur patrimoine routier. La première a mobilisé les spécialistes de son service technique, alors que la seconde a laissé carte blanche à un expert indépendant.

Pully

Après avoir développé son réseau routier le siècle passé, Pully est à l'aube d'un nouveau défi, à savoir l'entretien de son patrimoine construit. C'est pourquoi, le service technique de la Ville de Pully s'est donné les moyens d'élaborer un outil de gestion des infrastructures routières.

Les étapes du projet

La phase initiale, dont les premières réflexions ont débuté en 2007, a consisté à prendre connaissance des lois, normes, directives et recommandations en vigueur, à

s'informer des systèmes de gestion de l'entretien (SGE) existants et à profiter de l'expérience d'autres villes, principalement alémaniques, qui se sont déjà investies dans le domaine. Ce travail préliminaire, d'une durée d'environ 1 mois EPT ( quivalent plein-temps), a permis d'avoir une vision globale de ce qui peut être réalisé.

Dans un 2 me temps, il a été nécessaire de définir les besoins afin de mettre en place une solution adaptée à la Ville et, en parallèle, un inventaire du réseau routier (non compris les trottoirs) a été réalisé. Cette étape a duré environ 3 mois EPT.

La 3 me étape a consisté au relevé de l'état des routes. Cette tâche minutieuse, réalisée à pied par le personnel de la voirie lors de périodes de travail moins chargées, a duré au total 3 semaines EPT, réparties sur 3 ans. Par la suite, il est prévu qu'un tiers des surfaces routières soit relevé par année.

Après environ 4 ans de réflexion, de développement et de relevés, la 4 me étape a consisté à l'analyse des résultats. Cette tâche a duré environ 1 mois EPT.

Les principaux résultats sont présentés ci-après.

Synthèse «vue réseau»

Le réseau routier de la Ville de Pully comprend:

- 44 km de routes communales et cantonales en localité,
- 18 parkings,

- 69 arrêts de bus,
- 5 km de sentiers piétons,
- 30 ouvrages d'art.

La valeur de remplacement du patrimoine routier est estimée à plus de CHF 130 mios. En comparaison, ce montant est supérieur au budget annuel de la Commune. Afin de maintenir l'état général du patrimoine routier, un montant annuel moyen d'environ CHF 2,4 mios doit être investi (figure 1).

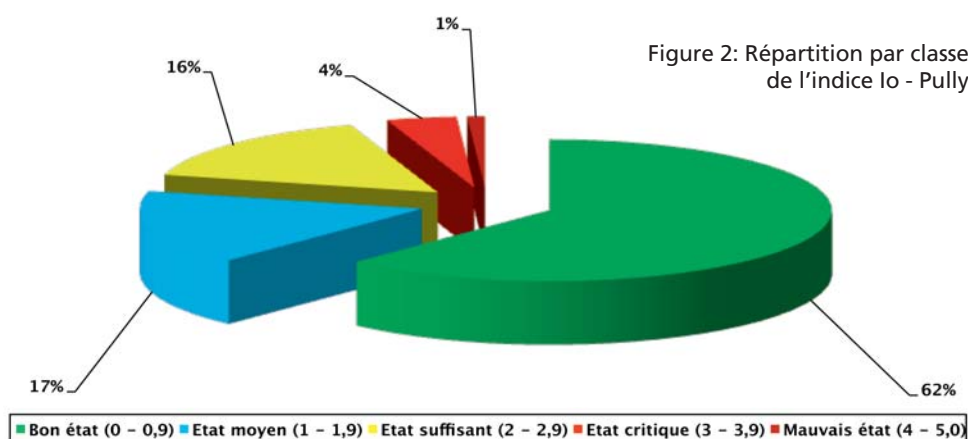
Synthèse «vue objet»

Le réseau routier de Pully a été divisé en près de 400 tronçons qui ont été analysés indépendamment. Les résultats des relevés de l'état de l'indice lo des tronçons routières (non compris les équipements annexes) ont permis de constater que l'état général de ses routes peut être considéré comme bon à satisfaisant ; seul 5 % du réseau routier est jugé critique à mauvais (figure 2). L'indice lo moyen pour les routes et sentiers piétons s'élève à 1.0, alors que celui des parkings est de 1.6.

L'indice de relevé de l'état des tronçons n'étant pas suffisant pour déterminer le type et le degré d'urgence de l'intervention, la Ville de Pully a élaboré un tableau indicatif permettant de les définir selon les types de dégâts et l'indice de relevé lo. Le personnel de la voirie a pu, avec l'aide de ce tableau et grâce à son expérience du terrain, établir ces paramètres pour chaque tronçon.

Figure 1: tableau récapitulatif - Pully

Type d'objets	Longueur «chaussée» [m']	Surface "chaussée" [m ²]	Dépréciation [CHF] y.c. travaux de réparation	Valeur de remplacement [CHF]	Valeur de remplacement [% du total]
Routes communales	39'000	236'000	1'500'000	88'400'000	67
Routes cantonales en localité	5'000	52'000	470'000	22'000'000	17
Parkings	-	26'000	120'000	7'200'000	5
Arrêts de bus	-	4'000	80'000	2'000'000	2
Sentiers piétons et places piétonnes	5'000	17'000	40'000	2'400'000	2
Ouvrages d'art	-	5'000	160'000	10'300'000	8
TOTAL	49'000	340'000	2'370'000	132'300'000	100 %



Quand Lavaux et Gros de Vaud se mettent à faire leur ménage routier

Conclusion

Cet outil de gestion a permis de quantifier l'importance financière de ce réseau en vue de le préserver (vue réseau) et de planifier l'entretien des routes sur une période de 5 ans (vue objet). Il s'agit dès lors d'un outil de planification et d'exploitation. De plus, il permet également d'entamer un débat avec les politiques au sujet de la stratégie à adopter à court et à moyen terme.

Pully a opté pour un système de gestion relativement simple et gérable par le service technique, tout en étant facilement adaptable et évolutif; l'objectif étant de pouvoir garantir sur une longue durée l'exploitation de ce précieux outil de gestion, tout en attendant les outils de modélisation plus complexes qui seront proposés dans le cadre du projet MISTRA.

Bettens

Le Syndic et son Conseiller municipal des routes ont accepté la proposition d'un spécialiste [7], à savoir d'établir le patrimoine routier sous une forme très synthétique. Ce travail a été réalisé au printemps 2011 sur une période de 2 semaines réparties comme suit: 3 jours pour des recherches d'informations diverses et création de documents de travail, 6 jours de reconnaissance à pied, et finalement 6 jours d'analyse des résultats ainsi que l'établissement d'un rapport technique. Les résultats des tronçons routiers (non compris les équipements annexes) se présentent comme suit (figure 4):

Type de routes revêtues	Longueur [m']	Surface [m ²]	Dépréciation [CHF] n.c. travaux de réparation	Valeur de remplacement [CHF]	Valeur de remplacement [% total]
Routes cantonales en traversée	1'475	10'044	65'000	3'817'000	42
Routes cantonales hors traversée (à charge du Canton)	(5'125)	---	---	---	---
Routes de desserte en localité	660	2'870	16'000	918'500	10
Routes de desserte hors localité	170	770	4'000	193'000	2
Routes collectrices hors localité	7'495	20'901	70'000	4'180'500	46
TOTAL	9'800	34'585	155'000	9'109'000	100%

Fig. 4: tableau récapitulatif - Bettens

Après avoir finalisé ce travail, on constate que le réseau routier actuel de Bettens se compose principalement de routes cantonales en traversée de localité et de routes collectrices hors localité qui étaient, à l'origine, des chemins agricoles et/ou forestiers de faible largeur (souvent inférieure à 3 m). La valeur de ce patrimoine, s'élevant à plus de CHF 9 mios, correspond approximativement à dix budgets annuels de la Commune. Le réseau est partagé équitablement entre l'état moyen (60 %) et l'état suffisant (40 %) (figure 5). L'indice Io moyen s'élève à 1.9, ce qui correspond à un niveau acceptable compte tenu du type de routes.

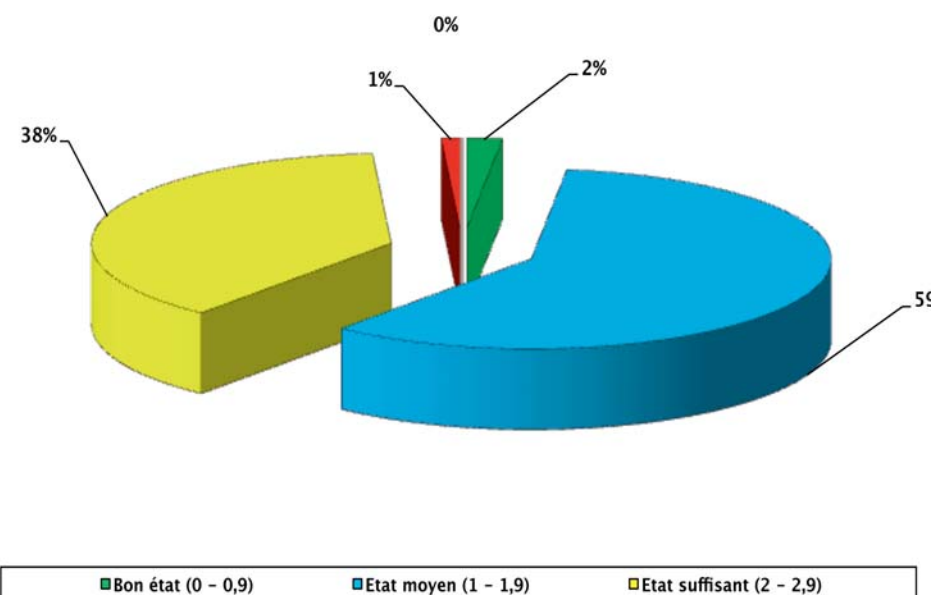


Fig. 5: Répartition par classe de l'indice Io - Bettens

Conclusion

A la suite de ce travail, le Conseiller municipal des routes peut entreprendre, plus facilement qu'auparavant, les tâches suivantes:

- la préparation du budget pour les réfections urgentes,
- la définition de solutions de réhabilitation des voies de circulation «agricoles»,
- la préparation de solutions de construction à neuf pour les autres voies de circulation,
- la production sur papier de documents de synthèse,
- la coordination des travaux routiers avec ceux mis en lumière par le PGEE.

Bilan

CET IMPORTANT TRAVAIL PERMET AUX RESPONSABLES POLITIQUES ET TECHNIQUES DU RÉSEAU ROUTIER D'AVOIR UNE VUE D'ENSEMBLE DE CELUI-CI, DE L'AMPLEUR DES TRAVAUX À RÉALISER ET DES MONTANTS À INVESTIR LES PROCHAINES ANNÉES. IL EST À NOTER QUE L'ÉLABORATION DE CE PROJET DÉPEND AVANT TOUT DE LA VOLONTÉ DE CHAQUE RESPONSABLE D'ACCOMPLIR UN TRAVAIL UTILE, VOIRE INDISPENSABLE À LA BONNE GESTION DE LEUR RÉSEAU ROUTIER. ALORS BONNE ROUTE...

Bibliographie

- [1] Gestion de l'entretien des chaussées, SRCE Sion, 2004,
- [2] Routes cantonales à l'horizon 2020 - ROC 2020, DI - SR Vaud, octobre 2010,
- [3, 4, 5] Normes SN 640'980, 981, 986 - Gestion de l'entretien dans les agglomérations: Base / Modèle / Besoin, 2006 - 2009,
- [6] Guide à l'intention des politiques et des praticiens, Association des communes suisses, 2007,
- [7] Patrimoine routier de la commune de Bettens, Etude GCExpert, gcexpert@bluewin.ch.

Le Droit du travail

MARIANNE FAVRE MOREILLON
LICENCIÉE EN DROITPIERIC HENNEBERGER
LICENCIÉ EN DROIT

**Marianne Favre Moreillon
et Pieric Henneberger**
les jeudis 1er, 8
et 15 novembre 2012
de 18h30 à 20h30

Pendant deux heures, une conférence-débat sur le droit du travail vous est proposée. Des thèmes variés y seront traités avec à chaque fois les questions du praticien:

abandon d'emploi - accident professionnel - accord de résiliation - activités accessoires - alcool - grossesse / allaitement / congé maternité - certificat médical / médecin-conseil - congé-modification - congé-vengeance

- différents types de contrats de travail - délai de congé - utilisation d'Internet / du courrier électronique / du téléphone portable - temps de travail - entretien d'embauche - empêchement non fautif de travailler - fin des rapports de travail - garde d'un enfant malade - gratification - heures supplémentaires / travail supplémentaire - libération de l'obligation de travailler - licenciement sous toutes ses formes...

UN NOUVEAU MÉDIA VIA INTERNET UCV-Info

«Nous informons nos membres et nos correspondants que l'UCV fera paraître régulièrement une lettre d'information sur les dossiers d'actualités en cours.

UCV-Info vous parviendra par courriel et vous avez également la possibilité de la consulter en ligne sur notre site internet

<http://www.ucv.ch / rubrique UCV-Info>.



CONCOURS 2012

Les «Saints» et les «Villars»



RÉSULTAT DU CONCOURS N°41

Les clochers étaient situés dans les communes suivantes:

1. VILLARS-SOUS-YENS

2. SAINT-GEORGE

3. SAINT-BARTHÉLÉMY

4. VILLARS-LE-TERROIR

Bravo aux 8 personnes qui ont trouvé les quatre bonnes réponses, soit:

- Maurice Agassis, Montrichier
- Martine Comte, Echandens
- Claire-Lise Cruchet, Lucens
- Véronique Lin, Thierrens
- Claudine Liniger, Prévonloup
- Pierre-Yves Morel, Montrichier
- Patrick Porchet, Bussy-sur-Moudon
- Odile Roy Frutig, Saint-Livres

DANS QUELS VILLAGES VAUDOIS SE TROUVENT CES 4 CLOCHERS?

Pour ce concours 2012, nous vous proposons 4 clochers à trouver dans chacun des 4 numéros du Point Commun-e. Au terme de l'année, la personne qui aura trouvé le plus de clochers remportera le jeu. Celle-ci fera l'objet d'un petit reportage lors de la remise de son prix en été 2013.

Nous vous donnons un indice:

Tous les clochers sont situés dans un village ayant un nom composé, soit avec **Saint, soit avec **Villars**.**

Si vous pensez savoir dans quelles communes vaudoises se situent ces clochers envoyez un e-mail à: nathalie.greiner@ucv.ch

et indiquez: Concours Point Commun-e N° 42, le nom des communes où se trouvent les clochers N°1, N°2, N°3 et N°4 et bien entendu votre nom, votre prénom et votre commune.

COURRIER DU LECTEUR

Vous souhaitez réagir, apporter des précisions à l'un des sujets abordés dans nos éditions? Votre avis nous intéresse. Envoyez-nous vos messages par courriel à nathalie.greiner@ucv.ch ou par poste à Nathalie Greiner - UCV - CP 481 -1009 Pully (Rubrique Courrier du lecteur)

Cinq ans de la FAJE: l'occasion de faire un bilan !



**«LES CANTONS DE FRIBOURG
ET DE NEUCHÂTEL SE SONT
INSPIRÉS DU SYSTÈME VAUDOIS»**

TOUT COMMENCE EN 2001 PAR LE DÉPÔT D'UNE MOTION QUI PROPOSE UNE SOLUTION INÉDITE DE PARTENARIAT PUBLIC-PRIVÉ AUTOUR DE LA PROBLÉMATIQUE DE LA PETITE ENFANCE. LA RÉPONSE SE FAIT ATTENDRE MAIS ELLE EST PLEINEMENT SATISFAISANTE PUISQU'ELLE INSTITUTE UNE NOUVELLE LOI: LA LOI SUR L'ACCUEIL DE JOUR DES ENFANTS (LAJE) QUI DONNERA NAISSANCE FIN 2006 À LA FONDATION DE L'ACCUEIL DE JOUR DES ENFANTS (FAJE).

AVEC LA MISE EN ŒUVRE D'UNE RÉELLE POLITIQUE PUBLIQUE EN MATIÈRE D'ACCUEIL DE JOUR DES ENFANTS IMPLIQUANT L'ÉTAT, LES COMMUNES ET LES ENTREPRISES, LE CANTON DE VAUD FAIT TOUJOURS OFFICE DE PRÉCURSEUR SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE NATIONAL. EN

SUISSE ROMANDE, LES CANTONS DE FRIBOURG ET DE NEUCHÂTEL SE SONT INSPIRÉS DU SYSTÈME VAUDOIS EN RETENANT TOUT PARTICULIÈREMENT L'ASPECT DU PARTENARIAT PUBLIC — PRIVÉ. «QUEL MEILLEUR EXEMPLE D'EFFICACITÉ ET DE SUCCÈS QUE DE DEVENIR UN MODÈLE POUR D'AUTRES CANTONS!».

Avec la création remarquable de près de 5'000 places, alors que sa mission légale était initialement de développer 2'500 places d'accueil de jour supplémentaires d'ici fin 2011, l'accueil de jour, dans le canton de Vaud, a pris un essor considérable. Ce succès n'aurait pas été possible sans les nombreux efforts consentis par les communes puis par les réseaux, efforts que nous tenons à saluer à cette occasion!





TEXTE: DORIS COHEN DUMANI
PRÉSIDENTE DE LA FAJE

PHOTOS: JEAN-MARC GALLAROTTI

L'année 2011 marque les 5 ans de la FAJE. Cette date correspond aussi à l'échéance fixée par la LAJE pour procéder à l'évaluation de sa mise en œuvre. Un rapport d'évaluation du Conseil de Fondation a été remis au Conseil d'Etat début octobre 2011. On ne peut qu'espérer que cette démarche ait des retombées concrètes sur la conduite future de la politique d'accueil de jour des enfants dans le canton de Vaud.

Car il y a bien évidemment encore du chemin à parcourir! Malgré toutes les démarches entreprises par les réseaux, les listes d'attente dans les différentes structures sont parfois encore trop longues, les enjeux demeurent importants, les défis à relever restent

prises en considération et que les correctifs nécessaires pourront être réalisés. Nous tenons, en effet, à conserver le taux actuel de subventionnement pour soulager les charges des communes et des parents.

Les conséquences directes pour les communes sont naturellement d'abord d'ordre financier mais elles auront probablement d'autres effets plus opérationnels. En effet, après cinq ans, les reconnaissances des réseaux devront être renouvelées, ce qui impliquera, pour ces derniers, une actualisation de leur plan de développement.

2012: nouveaux défis

- Le renouvellement du Conseil de Fondation et de la Chambre Consultative et du secrétariat général a eu lieu! En fin 2011, plusieurs membres nommés pour une durée de 5 ans n'ont pas renouvelé leur mandat. Il y a donc de nouvelles synergies à créer et une nouvelle équipe à motiver.
- Plusieurs enjeux financiers et stratégiques sont à relever pour la FAJE: remplir sa mission légale de subventionnement de l'accueil de jour par des ressources adaptées, liées à un taux de subventionnement attractif, et maintenir le cap pour répondre aux besoins des familles tout en privilégiant des évolutions pragmatiques et réalistes.

- La FAJE entre dans une période de stabilisation du système tout en s'ouvrant à de nouveaux challenges: l'incitation aux entreprises - qui couvrent 55% de nos ressources - à profiter davantage des solutions offertes par les réseaux, l'intensification de la coopération inter-réseaux, l'implémentation du revenu déterminant unifié (RDU) au sein des réseaux et la mise en œuvre de l'art. 63a de la Constitution vaudoise, consacré à l'école à la journée continue.
- Une étude concernant les besoins en accueil de jour des enfants dans le canton est actuellement en préparation avec la collaboration de STATISTIQUE VAUD. L'enquête a été confiée à un institut de la place. Nous attendons beaucoup de cette étude qui nous permettra d'adapter notre stratégie sur la base d'éléments plus fiables.
- Pour conclure, si l'année 2012 a ouvert de nouveaux défis pour la FAJE, il s'agit pour nous, avec l'aide d'un secrétariat général entièrement remodelé et des autorités communales et cantonales nouvellement élues, de retrouver un nouveau souffle. L'accueil de jour a encore de beaux jours devant lui ■

...LES LISTES D'ATTENTE DANS LES DIFFÉRENTES STRUCTURES SONT PARFOIS ENCORE TROP LONGUES...

nombreux. Pour poursuivre efficacement sa contribution à la pérennisation des places existantes et à la création de nouvelles places, la Fondation doit pouvoir disposer d'un financement durable et stabilisé. On ne peut donc qu'espérer que les recommandations émises à l'attention du Conseil d'Etat seront

Photo ci-dessous:
Le bâtiment abritant la nouvelle crèche
LE JARS'DIN à Epalinges



Ferdinand Lecomte

ORIGINAIRE DE SAINT-SAPHORIN



TEXTE: OLIVIER MEUWLI
DR EN DROIT ET ÈS LETTRES
HISTORIEN, ÉCRIVAIN ET JOURNALISTE



IL EST NÉ À LAUSANNE LE 18 AOÛT 1826, MAIS IL EST ORIGINAIRE DE SAINT-SAPHORIN, DONT LE PÈRE, D'ORIGINE PIÉMONTAISE, AVAIT ACQUIS LA BOURGEOISIE EN 1819.

FERDINAND LECOMTE, PERSONNAGE MÉCONNU MAIS

FASCINANT, HOMME AUX INTÉRÊTS ÉCLECTIQUES, SE DISTINGUERA SUR DE NOMBREUX FRONTS.

Du côté des radicaux qui prennent le pouvoir en février 1845, Lecomte côtoie Druey, qui le conseille lorsqu'il prépare un manuel d'instruction civique ou lorsqu'il lance un journal satirique, avec des amis, en 1851: ce sera l'aventure de *La Guêpe*. Feuille célèbre pour les dessins de François Bocion qu'elle contient, elle a pour mission de soutenir le Conseil d'Etat dirigé par Louis-Henri Delarageaz, alors en mauvaise posture. Lecomte partage enfin avec le futur conseiller fédéral Louis Ruchonnet le même engouement fédéraliste, en particulier dans le domaine militaire.

Car la grande passion de Lecomte, c'est l'armée. D'abord recalé au recrutement, il ne se résigne pas, devient artilleur, puis entame une belle carrière qui le conduira au grade de colonel divisionnaire. Des grades qu'il occupe à côté de ses

nombreuses autres fonctions: enseignant d'abord, puis bibliothécaire cantonal et surtout, dès 1875 et jusqu'à sa mort survenue en 1899, chancelier de l'Etat de Vaud. Il en réorganise les bureaux avec une rigueur toute militaire.

Mais rester officier de salon ne lui chaut guère: il veut voir le feu. Il espère suivre la campagne d'Italie, en vain. D'autres tentatives avortent. Il parviendra à se faire envoyer par le Conseil fédéral aux Etats-Unis où il suivra attentivement la guerre de Sécession, notamment attaché à l'état-major de Mac Clellan.

Militaire convaincu, Lecomte est aussi un homme de plume. Son compagnonnage avec *La Guêpe* ne constitue pas une opération isolée. Rédacteur au *Nouvelliste vaudois*, le journal de Druey et de Delarageaz, il compose d'épais traités d'histoire et d'analyse militaires: sur la guerre de Sécession bien sûr, mais aussi sur les événements italiens de 1860, la guerre austro-prussienne ou encore la guerre franco-allemande de 1870, à peine la fumée des canonnades dissipée. Disciple fidèle du général Jomini, il en rédigera également la première biographie.

Théoricien militaire prolixe, grand commis de l'Etat, officier général de l'armée suisse, Lecomte représente l'un des prototypes de ces Suisses qui, l'esprit de milice chevillé au corps, ont su concilier leurs différentes carrières avec talent, et au service de leur pays ■



Photo du haut: Visite du Président Lincoln à l'Etat-major du général Mac Clellan. Ferdinand Lecomte fait partie des officiers présents (flèche).

Photo ci-dessus: Ferdinand Lecomte en costume civil pour sa fonction de chancelier de l'Etat.

Sources:

Ferdinand Lecomte 1826-1899. Journaliste, officier et grand commis de l'Etat, Actes du colloque du 1er décembre 2007, CDL et CHPM, Pully, 2008.

David Auberson, Ferdinand Lecomte 1826-1899. Un Vaudois témoin de la guerre de Sécession, Bibliothèque historique vaudoise N°136, Lausanne, 2012.

M. Stève Maucci reprend les rênes du SPOP



ACTUELLEMENT SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT DU DÉPARTEMENT DE L'INTÉRIEUR (DINT), IL A ÉTÉ NOMMÉ CHEF DU SERVICE DE LA POPULATION (SPOP) ET ENTRERA EN FONCTION LE 1^{ER} OCTOBRE 2012.

Agé de 41 ans, marié et père de deux garçons de 7 et 10 ans, Stève Maucci est un passionné de football, joueur dans sa jeunesse. Il est maintenant entraîneur des juniors F de Bottens.

Un apprentissage de monteur-électricien en poche, il réalise que sa vocation est ailleurs. Ainsi après l'obtention de sa maturité fédérale, il rejoint l'UNIL où il étudie le droit, sujet qu'il affectionne particulièrement.

Titulaire d'une licence en droit, M. Maucci a été engagé en 2003 au sein du département en tant qu'adjoint juridique. En 2006, il est promu secrétaire général adjoint, poste qu'il occupe à ce jour.

Le Conseil d'Etat a désigné Stève Maucci à la direction du Service de la Population au terme d'une sélection exigeante, convaincu que sa solide expérience dans l'administration vaudoise, ses compétences et sa rigueur professionnelle seraient des atouts précieux dans l'accomplissement de sa tâche.

En effet, au long de son parcours au Département de l'intérieur, il a collaboré à de nombreuses reprises avec le SPOP, notamment concernant diverses problématiques migratoires. Ceci, ajouté à ses qualités humaines, en font la personne idéale pour la gestion de ce domaine sensible.

Nous l'avons rencontré afin qu'il s'exprime sur ses futures fonctions et les projets qui l'animent.

Comment imaginez-vous l'évolution du SPOP, quels projets vous tiennent à cœur?

Les administrés sont au centre de mes préoccupations, il faut les considérer avec plus d'empathie, les recevoir dans une optique «Clients».

Le service, la disponibilité doivent être mis en avant par un accueil cordial et une écoute attentive, aucun

LE SPOP DOIT NOUER UN DIALOGUE PLUS FORT AVEC LES COMMUNES. IL FAUT INTENSIFIER LES ÉCHANGES...

préavis négatif ne doit influencer la prise en charge de la personne.

On peut toujours améliorer l'image du SPOP. J'entends surtout à donner la garantie d'un service accessible, il ne faut pas oublier que la majeure partie du travail du Service de la Population consiste à délivrer des autorisations et non à prononcer des renvois.

Le SPOP doit nouer un dialogue plus fort avec les communes. Il faut intensifier les échanges et je souhaite personnellement rencontrer plus régulièrement nos différents partenaires.

Les communes restent la «porte d'entrée» pour 100 % des administrés, ainsi il est indispensable de travailler en partenariat avec elles. Il est plus pragmatique d'éditer des circulaires et des procédures en prenant en compte l'avis de ceux qui les appliquent. Puisque les communes traitent en direct avec l'administré, elles doivent pouvoir faire valoir leurs expériences. Même si je suis conscient qu'une partie des problèmes et des désirs ne seront pas résolus.

Comme exemple, la Cyberadministration devra apporter simplification et efficience dans les procédures à l'intention de l'administré. Pour ce projet d'envergure, le travail de développement doit impliquer toutes les parties.

Pourriez-vous nous définir votre rôle et celui de vos collaborateurs?

J'ai postulé à cette fonction notamment grâce aux précédentes collaborations qui m'ont valu de connaître le domaine de l'asile en particulier et m'ont permis d'apprécier un grand nombre de mes futurs collaborateurs de grande valeur.

Mon rôle sera participatif, je solliciterai mes collaborateurs pour leur jugement et appréciation, bien sûr en gardant un dernier œil pour les décisions finales ! Je défendrai toujours les décisions prises en commun.

Comment voyez-vous l'évolution de la migration en Suisse?

J'estime que la Suisse peut accepter une migration raisonnable et équilibrée. Il faut tenir compte de nos propres besoins. Une migration trop forte peut étouffer certains secteurs de l'économie, quand d'autres connaissent un manque de main d'œuvre, tout est une question d'équilibre.

Concernant l'asile, je suis pour ma part sensible à l'accueil des personnes en péril et qui ont besoin de protection. Cela dit, le migrant doit aussi démontrer sa volonté d'intégration. Je serai intransigeant avec les personnes ne respectant pas la loi suisse.

Le Conseil fédéral doit impérativement négocier les accords de réadmission, car le renforcement des lois arrive à ses limites et n'apportera rien de plus.

Les entrées massives de ces derniers mois deviennent très difficile à gérer et les hébergements sont plus que surchargés. Un traitement rapide des dossiers des demandeurs d'asile doit être une priorité.

Quelles sont les particularités de la population vaudoise?

Le Canton de Vaud se caractérise en premier lieu par un nombre très élevé de communes. De ce fait, il faut s'adapter à des besoins variés, soit en fonction de la taille de la commune, soit en fonction de leur situation géographique.

Le morcellement du territoire engendre également des sensibilités très différentes au vu de ces éléments ou du type de population.

J'ai constaté une mobilisation particulièrement importante dans le Canton de Vaud. Les gens sont très engagés et différentes forces, dont des associations bien implantées et efficaces, se mobilisent afin de défendre les intérêts des administrés.

Tous ces éléments doivent être pris en compte dans l'exercice des fonctions administratives, ceci en fait une activité complexe mais hautement intéressante.

Avez-vous une devise?

Être humble, accessible, œuvrer pour l'administré.



TEXTE: FLORENCE NEDROTTI
CHEFFE DE L'OFFICE DE LA POPULATION
DE LA COMMUNE DE PULLY

VENDREDI 4 MAI 2012 À SERVION

Assemblée générale de l'AVDAAS



TEXTE: ERIC BURNET

CHEF DE BUREAU AU SERVICE DES ASSURANCES
SOCIALES DE LA VILLE DE LAUSANNE

LA 64ÈME ASSEMBLÉE DE L'AVDAAS A ÉTÉ ORGANISÉE PAR LES AGENCES D'ASSURANCES SOCIALES DE LA RÉGION D'ACTION SOCIALE DE L'EST-LAUSANNOIS-ORON-LA-VAUX. ELLE S'EST DÉROULÉE À SERVION DANS SON THÉÂTRE, CHEZ SON HÔTE LE PLUS CÉLÈBRE, BARNABÉ.

Après avoir adressé ses plus vifs remerciements aux autorités communales de Servion pour son accueil, Monsieur Markus Pichler, Président, cède la parole au Syndic, Monsieur Gilbert Cuttelod. Suite à la présentation de sa commune, ce dernier a dressé un portrait historique de Servion, en relatant quelques anecdotes. Saviez-vous qu'on y recherchait du pétrole à l'époque !



Monsieur Jean-François Croset, Préfet (photo ci-dessus), a ensuite rappelé les particularités liées à son district, notamment la dernière fusion de communes et l'inscription au patrimoine mondial de l'UNESCO du vignoble de Lavaux, atout majeur de la région.

Puis, Madame Muriel Preti, Présidente du Comité de Direction de la RAS est-lausannois-Oron-Lavaux, a témoigné toute sa reconnaissance pour le travail effectué par les agences.

Dans son rapport annuel, Monsieur Markus Pichler, a rappelé le concept de formation de l'AVDAAS assurant l'acquisition des connaissances initiales aux nouveaux collaborateurs et la formation continue à l'ensemble du personnel des agences.

L'année dernière, afin de préparer l'entrée en vigueur du régime cantonal des PC familles et de la rente-pont, 4 journées de formation orientées vers l'application pratique du nouveau dispositif ont été organisées par l'AVDAAS, en collaboration avec la Caisse cantonale vaudoise de compensation et les Retraites populaires. Enfin, cette année, 4 demi-journées d'information concernant la loi sur l'harmonisation et la coordination de l'octroi des prestations et d'aide à la formation et au logement ont été planifiées.



Photos ci-contre:
Le magnifique orgue de cinéma
du Théâtre Barnabé

Photo ci-dessous:
L'un des comédiens improvisateur
génial de la «Compagnie du Cachot»



Madame Béatrice Chuard, vice-présidente, a démissionné du comité après y avoir œuvré activement durant 6 années consécutives. 18 nouveaux membres ont été admis au sein de l'AVDAAS en 2011.

Au terme de la partie statutaire, l'ensemble des participants a assisté à une présentation de l'orgue de cinéma des lieux, animée par Barnabé en personne. Disposé sur 50 mètres de façade autour du cadre de scène, il s'agit du plus grand orgue de cinéma d'Europe. L'auditoire s'est littéralement laissé emporter par la rétrospective agrémentée de plusieurs morceaux de musique, les sons alternant entre envolées tonitruantes et carillons aigres.

Côté animation, le public a été conquis par les sketches humoristiques improvisés par les 3 comédiens de «La Compagnie du Cachot». Si vous avez l'occasion de les voir, n'hésitez pas !

La 65ème assemblée générale de l'AVDAAS se déroulera le 3 mai 2013. Elle sera organisée par la région Nyon-Rolle ■

Mémento 2012 > 2013

Quand	Qui	Quoi	Où
2012			
Jeu 20 sept.	AVSM	Journée de formation	Morges
Mar 25 sept. 07h30	UCV	Groupe des Villes	Lausanne
Ma 25 sept. 14h00	JOURNAL	Comité de rédaction du Point Commun-e	Pully
Ma 2 oct. 12h00	UCV	Rencontre Députés, Syndics et Municipaux	Lausanne-Moudon
Ma 2+4 oct.	AVDCH	Cours Longeraie - Guide du préposé	Morges
Ven 5 oct. 09h30	AVSM	Assemblée générale ordinaire	Chavornay
Ma 9 oct. 12h00	UCV	Comité	Lausanne
Ven 12 oct. 09h00	AVIATCO	Journée technique	Gryon
Jeu 1 nov. 18h30	UCV	Conférence-débat sur le droit du travail	Nyon
Ven 2 nov.	AVDCH	Régionale «Agglo Lausanne»	Epalinges
Jeu 8 nov. 18h30	UCV	Conférence-débat sur le droit du travail	Echallens
Mer 14 nov. 07h00	UCV	Comité	Bussigny
Jeu 15 nov. 14h00	UCV	Conseil	Chavannes-près-Renens
Jeu 15 nov. 18h30	UCV	Conférence-débat sur le droit du travail	Pully
Jeu 22 nov. 14h00	UCV	Groupe Bourgs & Villages	Bourg-en-Lavaux (Cully)
Lun 26 nov. 07h30	UCV	Groupe des Villes	Renens
Lun 10 déc. 09h30	JOURNAL	Comité de rédaction du Point Commun-e	Aigle
Jeu 13 déc. 07h00	UCV	Comité	Bussigny
2013			
Jeu 7 mars 18h30	UCV	Séance Info sur les RH	Lieu à déterminer
Jeu 14 mars 18h30	UCV	Séance Info sur les RH	Lieu à déterminer
Jeu 21 mars 18h30	UCV	Séance Info sur les RH	Lieu à déterminer
Ven 22 mars 09h00	AVDCH	Assemblée générale ordinaire	Vallorbe
Ven 26 avril 09h00	AVIATCO	Assemblée générale ordinaire	Cossonay
Ven 3 mai 09h00	AVDAAS	Assemblée générale ordinaire	Région Nyon-Rolle
Ven 7 juin 17h00	UCV	Comité	Montricher
Sam 8 juin 09h00	UCV	AG ET JOURNÉE DES COMMUNES VAUDOISES	Montricher
Ven 19 avril 09h30	ACVBC	Assemblée générale ordinaire	Le Sentier
Ven 20 sept. 09h00	AVIATCO	Fête du 30e anniversaire de l'AVIATCO	Payerne
Ven 4 oct. 09h00	AVIATCO	Sortie du 30e anniversaire (2 jours)	Lieu à déterminer

COURS DE FINANCES COMMUNALES

Calendrier 2012

Toutes les informations se trouvent sur le site www.pbuset.ch

Les inscriptions se font uniquement par ce moyen-là.

Cours	Titre du cours	Dates
1	Boucllement des comptes 2011	jeudi 29 mars 09h00 - 16h30
2	Préparation du budget 2013	jeudi 06 septembre 09h00 - 16h30
3	Compte de fonctionnement	Jeudi 20 septembre 09h00 - 16h30
4	Compte des investissements	jeudi 4 octobre 09h00 - 16h30
5	Lecture et structure du Bilan	jeudi 11 octobre 09h00 - 16h30
6	Analyse et planification financières	jeudi 1er novembre 09h00 - 16h30
7	TVA dans les collectivités publiques	jeudi 8 novembre 09h00 - 16h30
8.1	Péréquation, décompte final 2011	jeudi 15 novembre 09h00 - 16h30
8.2	Péréquation, décompte final 2011	jeudi 22 novembre 09h00 - 16h30

Lieu: Salle du conseil communal de Grandvaux / Prix: Fr. 220.- pour chaque cours



PIERRE BUSSET

Rue du Léman 2
1814 La Tour-de-Peilz
Tél. 021 971 15 42 Fax 021 971 15 43
Mobile 079 345 60 91
ou sur le site: www.pbuset.ch