

Conseil Communal de Romanel-sur-Lausanne

RAPPORT DE LA COMMISSION DE GESTION - ANNÉE 2021

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

La Commission de Gestion (ci-après CG) pour l'exercice 2021, composée de Madame Chloé Corthésy, Messieurs Romain Birbaum (rapporteur), Olivier Bovey, Jean-Claude Bünzli et Maxime Saby s'est réunie en séance constitutive le 10 janvier 2022. Le 24 janvier 2022, en séance avec la Municipalité, elle a transmis la liste des sujets qu'elle désirait traiter soit :

1. Analyse de la gestion des ressources humaines de la Commune de Romanel en 2021 3
2. Gestion du parc informatique et sécurité informatique..... 8
3. Gestion du covid-19 en 2021 13
4. Subventions..... 14
5. Liste des contrats d'entretien 15
6. Préavis municipal 44-2020 - remplacement d'un véhicule pour le service des travaux..... 17
7. Examen du rapport de gestion de la municipalité pour l'exercice 2021 20

Début février 2022, une liste de questions a été envoyée à la Municipalité pour les sujets 1 à 6. Les réponses de cette dernière transmises en date du 28 février 2022 figurent en annexe 1 du présent rapport. Les réponses aux questions liées au sujet 6 quant à elles figurent en annexe 2.

La CG a rencontré une délégation de la Municipalité lors de deux séances où les réponses de cette dernière ont été passées en revue et analysées. Ces séances ont eu lieu les 14 mars et 21 mars 2022.

Lors de la séance du 14 mars 2022, un échange sur ces sujets a eu lieu en présence de la CG *in corpore* et d'une délégation de la Municipalité, représentée par Madame la Syndique Claudia Perrin, Messieurs les Municipaux Luigi Mancini et Patrick Oppliger, ainsi que Monsieur Nicolas Ray, Secrétaire municipal, Mesdames Sandra Caccia, boursière communale anciennement en charge des ressources humaines jusqu'en juin 2021, et Amila Llewellynn, nouvelle responsable RH à partir du 1^{er} janvier 2022.

Lors de la séance du 21 mars 2022, un nouvel échange a eu lieu en présence de la CG *in corpore* et d'une délégation de la Municipalité, représentée par Mme la Syndique Claudia Perrin, Mr le Municipal Denis Favre, et le Secrétaire de la Commune Mr Nicolas Ray.

La CG s'est encore réunie les 28 mars et le 4 avril 2022 pour finaliser la 1^{ère} partie du rapport.

Concernant le rapport de gestion 2021, la CG a rencontré la Municipalité le 19 avril pour une première séance incluant la lecture et la discussion d'un projet de rapport. La Municipalité a transmis en date du 29 avril la version approuvée lors de sa séance du 25 avril 2022 de son rapport de Gestion 2021. La CG s'est ensuite réunie le 2 mai pour établir sa liste des questions sur cette version. Elle a rencontré à nouveau la Municipalité pour passer en revue ses réponses en date du 16 mai 2022 (annexe 3).

La CG a ensuite consolidé cette partie du rapport lors de deux séances ayant eu lieu les 23 et 30 mai 2022. La CG remercie la Municipalité et toutes les personnes concernées, en particulier le Secrétaire municipal Monsieur Nicolas Ray qui a participé à toutes les séances, pour l'excellent accueil qui lui été réservé, pour la disponibilité et la bonne collaboration dans la transmission des documents demandés.

1. ANALYSE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNE DE ROMANEL EN 2021

1.1. Préambule

La CG a décidé de s'intéresser au fonctionnement des ressources humaines de la Commune de Romanel en 2021. À noter que ce sujet devait déjà être abordé lors du rapport de la Commission de Gestion de 2019, mais ne l'avait pas été sur demande de la Municipalité, en relation avec la pandémie COVID-19.

La CG a trouvé opportun de revenir en détail sur ce point, principalement en raison du changement de législature ayant eu lieu dans le courant de l'année 2021.

L'analyse des ressources humaines a été divisée en cinq parties :

- Recrutement
- Gestion des ressources humaines
- Cycle de vie du personnel
- Gestion des conflits
- Retour sur la mise en place du règlement communal

1.2. Recrutement

En 2021, la Commune a recruté 5 personnes. Le processus de recrutement nous a été décrit étape par étape et nous semble tout à fait conforme avec ce qui se fait usuellement, en termes de délais et de procédures.

La durée de publication d'une annonce est en général de 3 semaines. Durant ce laps de temps, les dossiers sont triés par la responsable RH puis présentés au responsable de la structure (Chef de service ou Municipal) en fonction du poste. 3 à 5 dossiers sont choisis et les postulants sont convoqués en entretien, en principe la semaine suivant la fin du délai de postulation. En fonction des postes à repourvoir, un ou deux entretiens ont lieu, avant une finalisation de la décision. Lorsqu'il s'agit d'un poste de cadre, un 2^{ème} entretien a systématiquement lieu. Nous en déduisons que le processus de recrutement dure donc au total environ 6 semaines, ce qui est dans les standards.

À noter que la Commune ne s'appuie en principe pas sur une structure externe pour l'aide au tri des candidatures, ni pour en valider le choix final. Elle a certes fait appel à une société externe en 2021, mais cela a consisté à se faire accompagner pour finaliser la rédaction du cahier des charges du nouveau Secrétaire municipal, engagé à l'automne 2021. La sélection des candidats est restée du ressort de la Commune.

Dans le cadre de recrutement de personnel auxiliaire ou temporaire, il peut arriver que la Commune fasse appel à une agence de placement spécialisée dans un corps de métier particulier (par exemple : accompagnement de la petite enfance) mais cela reste une démarche plutôt marginale. Ce mode de faire est surtout utilisé en cas d'absence

nécessitant un remplacement en urgence. Les salaires servis au personnel auxiliaire et rémunéré à l'heure sont calculés sur la base de l'échelle des salaires du règlement pour le personnel communal, et convertis en salaire horaire. Il a été précisé à la CG que tous les salaires versés sont en accord avec les différentes CCT existantes.

Concernant la publication des annonces de la Commune, elle s'avère également standard. Les offres d'emploi sont publiées pour ce qui est des moyens gratuits sur le site web de la Commune, sur le pilier public, et sur www.orientation.ch pour les recherches d'apprenti.e.s. Des annonces payantes sont insérées en fonction des besoins dans le 24 heures, au format le plus petit et le moins cher possible, ainsi que sur le site www.jobup.ch pour lequel la Commune n'a pas d'abonnement, elle paye annonce par annonce.

A noter que la CG a retrouvé plusieurs annonces publiées en 2021 pour lesquelles les candidat-e-s ne pouvaient postuler que par écrit auprès de la Commune, mais pas par courriel. Cela a été le cas pour les annonces pour l'apprenti.e agent.e d'exploitation (mars 2021) et l'employé.e de commerce (décembre 2021). La CG s'interroge sur ce mode de faire et recommande que toute postulation puisse l'être par courrier postal mais aussi par courriel.

Des stages d'immersion sont parfois organisés avant de finaliser le choix du recrutement. C'est par exemple le cas auprès du service de la petite enfance. La CG confirme que ce mode de faire est un excellent moyen pour les deux parties de se faire une idée précise du travail à effectuer, respectivement de l'attitude et du comportement du candidat ainsi que de sa capacité à s'intégrer dans une équipe. Il s'agit selon la CG d'un moyen à privilégier autant que faire se peut car il joue un grand rôle dans le bon choix de la bonne personne pour le bon poste.

Chaque poste mensualisé bénéficie d'un contrat de travail ainsi que d'une description de fonction. La CG a obtenu des modèles de ces deux documents et confirme qu'ils sont de bonne facture.

Le contrat de travail, qui est un document synthétique de 2 pages, renvoie pour l'essentiel au règlement du personnel communal, qui est très détaillé et bien complet, ainsi qu'aux annexes de ce dernier.

La description de fonction est également complète et décrit les activités génériques et spécifiques de chaque poste.

Il n'y a en revanche pas systématiquement de plan de formation établi, ni de séance d'information standard fixée à chaque arrivée. Le personnel nouvellement engagé est en général présenté à l'équipe le 1^{er} jour et un tour de ses lieux de travail est effectué.

Il nous a été confirmé qu'une réflexion a lieu avant chaque renouvellement de poste pour déterminer s'il doit être maintenu ou son taux d'activité modifié. Madame Caccia donne l'exemple d'un poste d'aide concierge où, après une analyse des surfaces à nettoyer en lien avec le type de revêtement de sols pour des pavillons scolaires, le taux d'activité du poste a pu être modifié à la baisse.

Dans le même ordre d'idée, la Municipalité, confrontée à l'augmentation de son personnel, a aussi décidé de modifier le taux d'activité de la nouvelle responsable RH de 20% à 40%.

1.3. Gestion des ressources humaines

La Municipalité fait référence à l'organigramme figurant dans le rapport de gestion et aux différentes parties du rapport détaillant les équivalents plein temps (EPT).

La CG regrette un certain manque de clarté dans la manière dont sont présentés ces chiffres. L'organigramme ne résume en effet pas le total de collaborateurs (40), ni son équivalent en EPT (qui est au total de 34.7 EPT - dont 25.7 EPT pour le personnel fixe de la Commune, 7 EPT apprentis et 2 EPT stagiaires). Le détail du % d'hommes et de femmes a été demandé mais ne nous a pas été transmis.

Parmi les 7 apprentis qu'emploie la Commune on trouve : 1 apprenti agent d'exploitation, 2 apprentis employés de commerce en 1^{ère} et 3^{ème} année et 4 apprentis assistants sociaux éducatifs (ASE). En plus, la Commune accueille 2 personnes de la Fondation de Vernand qui assurent également certaines prestations dans un cadre donné. Il s'agit de personnes présentant des difficultés ou troubles de développement.

La CG salue particulièrement cet investissement en formation de jeunes apprenti.e.s, faisant de la Commune de Romanel une entreprise formatrice, ainsi que ce bel effort d'intégration de personnes en situation de handicap. Les apprenti-e-s sont clairement encadrés par un.e maître.sse d'apprentissage qui leur est dédié.e.

La question a également été posée de savoir si des indicateurs de ratio existent, permettant de déclencher directement un recrutement pour certains postes. Par exemple, est-ce que l'augmentation de la population de notre Commune, qui va passer de 3'300 habitants à plus de 4'000 habitants, entraîne mécaniquement l'obtention de postes ou pourcentages de postes supplémentaires ? La Commune ne fonctionne pas de cette manière, sauf pour les postes dans le domaine de la scolarité ou du suivi de la petite enfance, pour lesquelles des normes vaudoises existent et sont appliquées. Pour les autres postes, la Municipalité nous indique qu'il n'est pas possible de s'appuyer sur le seul indicateur de l'évolution de la population mais qu'il faut tenir compte de la charge effective de travail.

1.4. Cycle de vie du personnel

Lorsqu'elle a interrogé la Municipalité sur le taux de rotation du personnel des dernières années, la CG a eu la surprise de constater un taux de rotation relativement élevé. Les chiffres donnés pour les 3 dernières années (NB : 22.5% en 2021, 22.5% en 2020, et 16.7% en 2019) sont en effet considérés comme étant élevés. En général, un taux de rotation supérieur à 15% n'est pas optimal et peut avoir des effets négatifs sur l'organisation générale de la structure. Ce taux de rotation est d'autant plus surprenant que la Commune emploie principalement du personnel qualifié. Il nous a été précisé qu'il y a un taux de rotation particulièrement important auprès du domaine de la petite enfance. Il semble néanmoins nécessaire pour la CG qu'une analyse soit entreprise par la Municipalité pour mieux appréhender les raisons de ces chiffres élevés.

La même remarque vaut pour le taux d'absentéisme du personnel en 2021. Le taux transmis s'élève à près de 11%, ce qui est un chiffre très élevé et potentiellement inquiétant. Selon la Municipalité, ce chiffre se situerait dans la moyenne des dernières années.

De manière générale, on considère en théorie RH un taux d'absentéisme de 3-4 % comme normal et un taux d'absentéisme au-delà de 8% comme étant un signal qu'il y a potentiellement une analyse à faire pour vérifier le climat social de l'entreprise. (Le taux d'absentéisme annuel en Suisse est estimé à environ 3,8% du temps de travail, soit 8,3 jours d'absence par collaborateur (cf <https://www.swissriskcare.ch/actualites/services-pour-les-ressources-humaines>). Les statistiques de l'OFS font état d'un taux d'absence de 5% en 2020 pour le personnel des administrations publiques, et ceci en période COVID. Même si ces chiffres sont à relativiser dans le sens où il y a eu un cumul fortuit d'absences de longues durées ainsi que d'accidents, la CG se questionne sur les différentes mesures qui peuvent être prises pour diminuer ces absences qui, cumulées, représentent presque 4,5 personnes absentes en permanence sur l'année. La CG recommande que le taux d'absence soit suivi de manière attentive par la Municipalité à l'avenir et que des mesures soient prises pour que ce dernier diminue dans la mesure du possible.

Concernant les entretiens annuels de fin d'année, il nous a été expliqué que, faute de temps, ceux-ci n'avaient pas été effectués en 2021. La nouvelle responsable RH n'est entrée en fonction qu'au 1er janvier 2022, ce qui n'a pas permis de les organiser. La CG regrette qu'ils n'aient pas été menés, d'autant plus qu'en raison du changement de législature, certains collaborateurs et Chefs de service ont changé de dicastère.

La CG rappelle qu'un entretien d'évaluation, s'il est bien effectué, est une excellente source de motivation pour le personnel, tout comme une mine d'informations précieuses pour le management. De même des objectifs de développement, pour autant qu'ils soient validés conjointement par les deux parties et définis de manière SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel) peuvent rejaillir positivement sur la Commune tout entière.

La CG s'est procuré le formulaire sur lequel les entretiens d'évaluation se basent et confirme sa très bonne qualité. Il se révèle être complet et permet une saisie exhaustive des informations. Le document possède une partie dédiée pour le personnel ayant des charges d'encadrement.

De manière un peu plus surprenante, il n'y a pas eu de synthèse générale des entretiens effectués les autres années.

La CG pense utile de mettre en place via les RH une synthèse à l'attention de la Municipalité et des Chefs de service. Une consolidation anonymisée des entretiens annuels donnerait à n'en pas douter des tendances utiles et la CG recommande que cet élément soit mis en place.

De même, il semblerait que, lors des années précédentes, la responsable RH participait systématiquement à tous les entretiens annuels entre les collaborateurs et les Chefs de service. La CG ne recommande pas ce mode de faire, qui peut avoir un effet inhibant, tant pour le subordonné que pour le cadre. En effet, l'entretien annuel doit consister en un moment de partage et d'échange privilégiés, et une présence tierce risque de dénaturer ce lien. Pour la CG, c'est uniquement en cas de demande d'accompagnement faite par le personnel subordonné, qu'une personne des RH peut être amenée à participer à ce type d'entretien.

Concernant l'évolution des salaires, la Municipalité a confirmé qu'en général, chaque employé.e bénéficie annuellement d'une augmentation tant qu'il n'est pas arrivé à son plafond de classe. Il n'y a eu qu'une fois où une augmentation n'a pas été accordée, en relation avec une qualité de travail et de prestation jugée insuffisante.

Dans un autre ordre d'idées, la CG a pris note avec intérêt que la Municipalité s'était montrée ouverte à financer des formations complémentaires certifiantes à certains collaborateurs. Ainsi, à titre d'exemple, une formation d'éducatrice spécialisée a été financée par la Commune, moyennant une convention et une dédite progressive sur 3 ans.

1.5. Gestion des conflits

Il n'existe pas de processus formalisé de gestion des conflits. Le personnel vivant une forme de conflit peut cependant s'adresser à choix à son supérieur hiérarchique, au Municipal, ou encore à la Responsable des Ressources humaines. La Commune n'a pour l'heure pas mis en place un processus de gestion des conflits ou de médiation via une personne de confiance en entreprise (PCE), mais ce projet sera mis en place par la nouvelle responsable RH.

1.6. Retour sur la mise en place du règlement communal

La CG a souhaité brièvement revenir sur la mise en place du nouveau règlement du personnel, mis en place en novembre 2019. La CG souligne en préambule la très bonne qualité de ce règlement, complet et clair, et qui met en avant tant les droits que les obligations du personnel comme des cadres. Le personnel a pu être consulté sur certains points et a donc pu donner son avis. Suite à ce nouveau règlement, tous les contrats ont été adaptés.

1.7. Recommandations de la CG sur la partie RH

En résumé, la CG salue la décision de la Municipalité d'ouverture d'un poste de responsable RH à 40% ainsi que l'engagement de Mme Amila Llewellynn, nouvelle responsable RH à partir du 1^{er} janvier 2022. La CG fait les recommandations suivantes :

- Proposer que les candidatures aux annonces de recrutement puissent être envoyées par courrier OU par courriel
- Insérer à des fins de clarté les chiffres totaux et en EPT du personnel dans l'organigramme de la Commune
- Suivre de manière attentive l'évolution de l'indicateur "taux d'absence" dans les années à venir et prendre les mesures adéquates pour en assurer sa diminution
- Assurer par les RH un retour synthétique et anonymisé des entretiens de qualification auprès de la Municipalité

2. GESTION DU PARC INFORMATIQUE ET SÉCURITÉ INFORMATIQUE

2.1. Préambule

Suite au piratage informatique subi en 2021 par l'Administration de la Commune de Romanel-sur-Lausanne, la CG a décidé de s'intéresser à nouveau à la sécurité informatique en complément à la CG 2019 qui avait analysé le Préavis 18/2018 pour le remplacement du matériel informatique.

Pour ce faire, elle a élargi ses questions aux thèmes suivants : gestion du parc informatique, catalogue des applications/logiciels disponibles, autorisations et autonomie en termes d'administration ou d'utilisation, sécurité informatique en général et point d'attention sur le piratage subi en 2021.

2.2. Parc informatique

Pour rappel, en 2018, c'était la société Exel qui était le prestataire informatique de la Commune. Cette société a maintenant été rachetée par Silicom Group SA, mais est toujours présente dans notre Commune au chemin des Fayards 2. La Municipalité nous indique que Silicom est une société plus grande et qui pourra apporter un niveau de service plus élevé, comme l'espère le Municipal en charge.

Suite au Préavis 18/2018, la CG avait déjà suggéré que les sauvegardes sur bande et les machines ne soient pas localisées dans le même bâtiment, ce qui n'est pas encore le cas. En 2019, la CG annonçait aussi que dans les 4 ans, une nouvelle discussion devait avoir lieu avec le prestataire pour anticiper l'évolution des besoins, des contraintes technologiques et de l'obsolescence informatique. La Municipalité prévoit de commencer cette revue en 2022.

La liste du matériel informatique est la suivante :

- 17 desktop
- 17 laptop
- 9 imprimantes
- 2 tablettes

5 serveurs de stockage se trouvant dans différents bâtiments (le bâtiment administratif de la Commune ainsi que 4 bâtiments équipés de caméras de surveillance)

Il nous a été précisé que tous les postes sont régulièrement utilisés par les employés de la Commune.

Les machines sont des PC équipés avec Windows. Le Municipal Denis Favre nous indique qu'il n'y a pas de matériel de la marque Apple. Il est à noter que des changements ont eu lieu en 2021 avec l'achat/le renouvellement de matériel pour une somme de 10'000 fr.

Le matériel donne satisfaction, par contre les liaisons VPN ne sont pas stables et peu pratiques à l'utilisation. Ce point fera l'objet d'une analyse dans le cadre de l'étude de

l'évolution du matériel informatique prévue en 2022. La CG trouve en effet important qu'il soit possible de se connecter à distance de façon simple, fiable et de manière sécurisée.

La gestion de ce parc informatique est bien documentée par le prestataire :

- La CG a obtenu le schéma de l'infrastructure existante, montrant comment chacun des bâtiments de la Commune est bien relié à internet et comment on peut y accéder via un VPN.
- La CG a aussi pris connaissance du protocole de sauvegarde des données. La documentation décrivant la chronologie des tâches de sauvegarde est claire et logique, et le traitement des alarmes en cas de sauvegarde échouée est défini. La CG se demande si un test de restauration depuis une des sauvegardes sur bande a été effectué, et si cet exercice ne devrait pas être répété au moins 1 fois par an.

Au vu de ces éléments, le prestataire fait bien son travail mais devrait aller plus loin avec le test des sauvegardes pour éviter une mauvaise surprise. La CG recommande que ce test soit effectué prochainement.

Avec le nouveau prestataire, les interventions sont planifiées à l'avance et ont lieu 2 fois par année, ce qui n'était pas le cas au début et causait passablement de soucis d'organisation.

Les logiciels et les services les utilisant sont résumés dans le tableau ci-dessous :

Category	BUREAUTIQUE					METIER										
S e r v i c e s /	L o g i c i e l s	Suite Office	Adobe	HP Click / ploter	Elo Professional	Abacus	HDCS / vidéosurveillance	Level one / vidéosurveillance	Nest / habitants	OGIS	Autodesk design review	BD Bureau technique	WinSCP	BDI / Access	Navig	Bibliomaker
		Bureau technique	X	X	X	X	X					X	X	X	X	
Greffé	X	X	X	X	X									X		
Bourse	X	X		X	X				X							
Contrôle des habitants	X	X		X	X				X						X	
Sécurité publique	X	X		X	X	X	X	X	X	X						
Service des bâtiments	X	X	X	X	X					X						
Bibliothèque	X	X														X
Voirie	X	X	X	X	X					X	X					
Petite Enfance	X	X		X	X											

La CG suggère d'utiliser ce tableau comme base pour une analyse optimisant l'utilisation des différents logiciels, notamment par rapport au prix des licences. Dans la liste du matériel et des logiciels acquis en 2021, la CG observe qu'une licence Adobe coûte 1'100 fr. La Municipalité nous indique que cette licence acquise en 2021 n'est utilisée que sur le laptop dédié aux besoins spécifiques liés à l'édition du Romanel Info. Néanmoins la CG recommande de bien analyser les besoins de chaque utilisateur afin de leur mettre à disposition uniquement les logiciels nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches.

En raison de la pandémie les réunions en ligne se sont multipliées et dans ce contexte la CG a demandé quelles applications étaient utilisées. Les logiciels autorisés sont au nombre de 3 : Microsoft Teams, Webex et Zoom. La Commune possède uniquement un compte de l'application Teams qui est utilisé pour inviter d'autres personnes à une réunion en ligne. Les autres servent lorsque des invitations externes sont reçues.

Pour le site internet de la Commune, le logiciel de rédaction et de publication de contenu est Typo 3. Ce sujet nous a semblé intéressant car il y a eu au sein du Conseil communal des questions relatives à la mise à jour du site. La CG observe que le logiciel Typo 3 est un outil professionnel tout à fait pertinent pour ce type d'usage, d'ailleurs également utilisé par d'autres Communes et l'Etat de Vaud.

La Municipalité nous a confirmé qu'elle pouvait gérer en pleine autonomie la mise en ligne des informations, cependant elle doit faire appel au prestataire en cas de développements plus importants.

De l'avis de la CG, le site web de Romanel-sur-Lausanne répond bien aux besoins des habitants. Un comparatif a été fait avec les sites des Communes avoisinantes, et le site de la Commune supporte avantagement la comparaison. La CG a observé que l'outil de recherche par mots-clés est efficace.

La responsabilité de la mise à jour des informations sur le site internet est du ressort du Greffe municipal.

2.3. Sécurité informatique

Il existe un organigramme définissant les périmètres d'accès et, de plus, les dispositions de la charte informatique ont été transférées dans la nouvelle mouture du règlement du personnel :

Toute application est protégée par un mot de passe

Les utilisateurs doivent avoir des mots de passe différents pour chaque application informatique

Les mots de passe doivent être renouvelés tous les 6 mois. Des nouvelles règles ont été mises en place en 2021, suite en particulier au problème de piratage : les mots de passe doivent contenir 12 caractères avec l'obligation standard d'inclure majuscules, minuscules, caractères spéciaux, et chiffres.

Toutes les données sont sécurisées sur bandes avec des sauvegardes journalières incrémentales, totales 1 fois par semaine, puis d'autres règles s'appliquent à chaque passage au mois suivant et d'année en année. Comme l'a recommandé la CG en 2019, il faudrait stocker les bandes de sauvegardes dans un bâtiment différent de celui où se trouve le serveur principal.

Le spécialiste de la sécurité informatique est le prestataire informatique. Il accomplit une surveillance régulière pour découvrir au plus tôt toute anomalie. Les outils de surveillance ont été renforcés suite au piratage.

Des formations sur la sécurité ont été dispensées à la moitié du personnel de l'administration, et l'autre moitié pourra y prétendre maintenant que la situation sanitaire s'est améliorée. Le montant nécessaire a été mis au budget 2022.

2.4. Piratage de 2021 - rappels

La CG a voulu savoir comment la Municipalité et le prestataire informatique ont réagi au problème du piratage de 2021. En particulier, Silicom a mis en place la règle plus restrictive sur les mots de passe et également renforcé les pare-feux, antivirus et détection de comportements à risque.

La Municipalité a reçu une liste détaillée des actions du prestataire informatique pendant les 2 semaines pendant lesquelles l'ensemble des espaces de stockage de tous les serveurs de l'administration ont été vérifiés avant d'être remis en ligne sur le réseau privé de la Municipalité. Une plainte a été déposée et un rapport du déroulé des faits a été transmis au Procureur.

Après 2 semaines, les machines étaient à nouveau connectées à internet. Auparavant, l'utilisation du parc informatique n'a été possible que de façon restreinte et seulement dans le réseau fermé de la Commune et sur une partie des logiciels. Les applicatifs métiers ont été vérifiés méticuleusement par le prestataire informatique.

Malheureusement, les employés ont été pénalisés en termes d'efficacité et de communication d'informations avec l'extérieur. En particulier les téléphones, reliés à internet, étaient inutilisables.

Au final, aucune donnée sensible n'a été dérobée, puisque les alertes ont fonctionné et que le réseau n'a pas vu de pic de transfert de données vers l'extérieur. À ce jour, il n'y a pas eu de nouvelle attaque du réseau de la Commune. Selon le décompte transmis par la Boursière, le coût total de toutes les opérations nécessaires à la remise en service se chiffre à 62'487.35 fr. La CG s'étonne de ce montant qui lui paraît très élevé. La Municipalité indique que ce montant comprend toutes les interventions rendues nécessaires sur les différents logiciels. Il est à relever que la grande partie des coûts, près de 50'000.- fr. est liée aux premières interventions en mars 2021.

Sur demande de la CG, la Municipalité nous a transmis le détail des prestations. La CG s'étonne du nombre d'heures nécessitées par l'intervention (197 h) ; elle note en particulier qu'une seule personne a travaillé 11 heures le 10 mars, en trois interventions ayant le même intitulé et que le nombre des différents intervenants sur toute la période est élevé (plus d'une demi-douzaine). La CG se pose la question des mesures qui ont été prises / enseignements qui ont été tirés de cette attaque afin de réduire le temps et le coût d'intervention si cela devait se reproduire. Dans d'autres entreprises, la faille de Microsoft sur Exchange a été résolue par patching dans les quelques heures suivant l'annonce faite par Microsoft.

2.5. Recommandations de la CG sur la partie Informatique

En résumé, la CG fait les recommandations suivantes :

- Les sauvegardes sur bande et les machines (serveurs) ne devraient pas être localisées dans le même bâtiment
- Pour les employés communaux et les Municipaux, avoir la possibilité de se connecter à distance de façon simple, fiable et de manière sécurisée ; la méthode actuelle ne donnant pas satisfaction
- Un test de restauration des données devrait être effectué au minimum 1 fois par année, et si ce n'est pas encore le cas, un premier test devrait être réalisé sans délai.
- Analyse des besoins en termes de logiciels
- Maintenir une ligne téléphonique indépendante d'internet
- Veiller à ce que le responsable informatique de la Commune suive régulièrement des formations en lien avec la sécurité du système informatique.

3. GESTION DU COVID-19 EN 2021

3.1. Prestations de la Commune envers les habitants et entreprises en période de COVID

La Municipalité a mis en place diverses actions depuis le début de la pandémie et a continué sur l'année 2021. L'année 2021 a été plus calme et moins contraignante que l'année 2020. La Municipalité a continué à informer et à communiquer via le site Internet. Entre mars et juin 2020, la Commune s'était jointe à la Société de Jeunesse de Romanel pour faire les courses des personnes âgées et à risque et dispenser d'autres menus services. En 2021 cette activité a été reprise par les services sociaux de la Commune.

Concernant les entreprises, les demandes ont été traitées au cas par cas lorsque ces dernières en ont émis le besoin et aucune action particulière n'a été mise en place.

Un fond se montant à 300'000.- fr. a été mis au budget 2021 par la Municipalité pour compenser d'éventuelles pertes liées à la pandémie. Au 31 décembre 2021, le montant est resté inchangé et un Préavis va être soumis au Conseil communal pour son utilisation.

Aucune manifestation communautaire n'a pu être organisée résultant en une économie budgétaire. Par contre, la Commune n'a pu louer les salles communales qu'en partie, ce qui aura un impact sur les montants encaissés, qui ne pourront pas couvrir les charges.

La Municipalité nous a fait part de quelques points forts tels que la maîtrise de la situation selon les directives du Conseil Fédéral, l'étroite collaboration avec la cellule COVID de l'Office régional de la protection civile selon l'avancement de la pandémie, et le matériel de protection. Celui-ci a été mis à disposition sans rupture de stock grâce à l'initiative du Municipal en charge, qui a trouvé des canaux d'approvisionnement spéciaux. Le seul bémol a été les relations avec les non-vaccinés et la mise en place de zones spéciales pour eux. Les procédures lors de cas positifs ont été très bien respectées.

3.2. COVID et conséquences pour le personnel communal

Le personnel communal a fonctionné sans interruption en présentiel car la capacité des locaux a permis de respecter les distances sanitaires entre chaque collaborateur (15m² par personne). Les apprentis ont continué à se former en présentiel, cependant les formations continues ont été annulées ou reportées.

4. SUBVENTIONS

Les subventions auxquelles peuvent prétendre les Communes lors de travaux constituent des sommes non négligeables. A l'image du montant total de 478'960 fr. qui a été octroyé dans le cadre de la renaturation du ruisseau du Tord Cou (Préavis 22-2018) dont le coût total des travaux s'est élevé à 1'055'000.- fr. En règle générale pour ce type de projet la participation du Canton et de la Confédération est de l'ordre de 50%.

Suite au dossier de la subvention du Temple qui a fait couler passablement d'encre lors des séances du Conseil communal, la CG a souhaité connaître comment la Municipalité s'assure de bénéficier de toutes les subventions légales possibles provenant de la part du Canton, de la Confédération ou d'autres instituts de financement (p. ex. Loterie Romande, ...).

La Municipalité nous a indiqué que pour chaque projet susceptible d'être subventionné, la question est posée soit par l'intermédiaire du mandataire ou directement au service de l'étatÉtat concerné et autres instituts. La réflexion est effectuée lors du démarrage du projet, il n'y a pas de veille à proprement parler des subventions possibles, ni de document recensant les actions à entreprendre et dans quels délais. Il est à souligner que les subventions particulières et limitées dans le temps sont les plus difficiles à capter par rapport aux subventions usuelles. La problématique réside dans la plupart des cas au niveau des délais qui ne sont pas toujours compatibles avec le projet ainsi que dans la transmission qui n'est pas automatique et qu'il faut parfois trouver « par le bouche-à-oreille ».

La CG recommande à la Municipalité de tenir à jour une liste des subventions par type de travaux qui lui permettra d'en faire le contrôle et/ou la vérification.

5. LISTE DES CONTRATS D'ENTRETIEN

Ce sujet a été traité par la CG lors du précédent exercice. Pour rappel, il avait fait l'objet des constats suivants concernant les données, qui de l'avis de la CG, étaient manquantes :

- Les dates d'échéance des contrats ;
- La fréquence d'intervention ;
- Les délais de résiliation ;
- Le n° de contrat et suivi des versions ;
- Les données de contact de l'entreprise mandatée ;

La CG a donc décidé d'effectuer un suivi de ce sujet. Elle a demandé à consulter la version actuelle de la liste des contrats d'entretien. Celle-ci a été transmise à la CG qui a constaté que :

- La durée / date d'échéance du contrat ne figure pas dans le fichier transmis (la dernière colonne « S » devant contenir cette information est vide) ;
- Certaines colonnes contiennent à la fois des dates et des montants en fr., cela ne permet pas de faire une somme sur l'année qui permettrait d'effectuer un suivi de l'évolution du montant total des contrats d'entretien ;
- Des couleurs ont été utilisées pour différencier semble-t-il les contrats d'entretien des autres contrats / mandats. Cette distinction n'est pas clairement indiquée ;

Le tableau transmis ne prend donc pas en compte toutes les remarques de la précédente CG. La Municipalité nous indique que les données de contact pour les différents contrats sont suivies dans les carnets d'adresses des services concernés. Il n'y a pas de centralisation de ces données.

La CG a souhaité savoir dans quelle mesure le tableau a été utilisé en 2021 ? La Municipalité nous a indiqué que le suivi de ce tableau est assuré par les services des bâtiments (M. Bernard Cand) et de la bourse (Mme Sandra Caccia). L'année passée :

- 3 contrats ont été revus (reconduits ou renégociés) avec les entreprises Alvazzi, Schmid et Jenny Systems ;
- 3 nouveaux contrats ont été conclus avec les entreprises Johannes Roehrig (pour l'orgue de l'église), Alvazzi (pour le collège de Prazqueron, la salle Polyvalente et les modules scolaires) ainsi que Nussbaum RN (pour le système d'arrosage extérieur de la Maison de Commune) ;

- 3 contrats ont été résiliés à savoir : BDI System SA (exutoire de fumée de la Maison de Commune), Mingot Jean-François (manufacture d'orgue) et Presto Café (machine à café des combles) ;

5.1. Recommandations de la CG

Comme déjà signalé en 2021, il est pour la CG essentiel de disposer de la date d'échéance des contrats dans le tableau. Sans cette dernière il n'est pas possible de faire un suivi des délais de résiliation.

La CG salue le suivi des montants versés par année, il serait judicieux, selon elle, de bien vérifier à ne faire figurer que des chiffres dans cette colonne afin de pouvoir faire un total annuel.

Par ailleurs, la CG propose de regrouper les contrats par nature (entretien, mandats) soit en insérant des titres dans la liste, soit en utilisant des onglets différents du fichier.

Pour le suivi des données de contact, la CG a bien noté que ce dernier est effectué en dehors de la liste des contrats d'entretien. Cependant il serait judicieux de regrouper ces dernières dans une seule base de données ou un carnet d'adresses commun aux divers services.

6. PRÉAVIS MUNICIPAL 44-2020 - REMPLACEMENT D'UN VÉHICULE POUR LE SERVICE DES TRAVAUX

6.1. Préambule

Le montant de l'achat prévu est inférieur à 50'000 fr., mais la Municipalité a suivi le désir du Conseil communal exprimé lors de l'adoption du budget 2020 lui demandant de passer par une procédure impliquant un préavis. Ledit préavis, appuyé par des rapports positifs de la Commission technique ad hoc et de la Commission des finances, a été accepté à l'unanimité lors de la séance ordinaire du Conseil communal du 18 juin 2020 (page 333 du procès-verbal).

6.2. Justificatif

Le véhicule utilitaire Mazda BT 50, en service depuis 1988 et ayant parcouru plus de 95'000 km, devait passer l'expertise technique en 2020-21 et nécessitait pour cela des réparations assez importantes, chiffrées à 5'000 fr. dans l'immédiat et à 10'000 fr. à moyen terme. Ce véhicule accomplit de nombreuses tâches de transports, déménagements, déplacements et assure les tournées hebdomadaires des poubelles, quotidiennes du contrôle du territoire communal et ponctuelles de désherbage par eau chaude et salage en hiver. Il représente en conséquence un élément crucial pour le bon fonctionnement du Service des travaux qui, tracteurs mis à part, ne possède que trois véhicules pour 8 collaborateurs. Au vu de l'âge du véhicule et de son état, le Service des travaux et la Municipalité ont jugé plus judicieux d'investir dans un véhicule neuf plutôt que de continuer à entretenir l'ancien.

6.3. Procédure d'achat

La CG a examiné la procédure d'achat sur la base d'une part des documents correspondants du Conseil communal, préavis, rapports des commissions, procès-verbal, et, d'autre part elle s'est entretenue avec le Municipal en charge du Service, son Chef de service et le Secrétaire municipal, lors d'une séance en présentiel le 14 mars 2022. La CG remercie ces personnes pour les précisions apportées.

Trois offres ont été sollicitées, pour un Ford Ranger EcoBlue 4x4, un Nissan Navara Visia et un Toyota Hilux. Les critères de choix les plus importants ont été la bonne adéquation avec les besoins du Service et les caractéristiques du personnel, les retours d'expériences d'utilisateurs, la proximité d'un garage concessionnaire et le prix d'acquisition. Au vu de ces critères, le véhicule Ford Ranger l'a largement emporté, d'autant plus qu'il était le meilleur marché ; de plus, ce type de véhicule est très bien accueilli : ses ventes représentaient 35% du marché européen en 2020. Concernant la taxe automobile, il est à relever que sur demande expresse auprès de l'État de Vaud, les véhicules destinés à des services publics gratuits peuvent en être exemptés, disposition qui sera maintenue (et précisée) dans la révision de la Loi sur la taxe des véhicules automobiles et bateaux sur laquelle travaille actuellement le Conseil d'État.

Le nouveau véhicule est équipé du système de catalyse sélective utilisant la technologie AdBlue® ; celle-ci consiste en une solution d'urée et d'eau déminéralisée dans une proportion 1:2 qui est injectée dans les gaz d'échappement, réduisant chimiquement > 85% des oxydes d'azote en azote élémentaire et eau.

Par ailleurs, le Service a examiné si un véhicule hybride ou électrique correspondant était disponible sur le marché suisse, mais ce n'était pas le cas au moment de l'achat. Seul le modèle F-150 de Ford, un concurrent populaire du Ranger, semblait être disponible en version hybride en Amérique.

Conformément à la politique suivie par la Municipalité, un leasing n'a pas été envisagé car ce mode d'acquisition n'apporte pas d'avantage financier si le véhicule est conservé 10-12 ans.

Le nouveau véhicule rencontre l'adhésion du personnel du Service et l'ancien véhicule a été finalement revendu à un particulier pour la somme de 1'500 fr., alors que le concessionnaire le reprenait pour un montant bien inférieur.

6.4. Commentaires

La procédure d'achat telle que décrite ci-dessus est conforme aux décisions du Conseil communal et a été conduite avec toutes les précautions nécessaires, compte tenu de la situation du marché lors de l'achat, sans dépassement de crédit. Le souci du Service de réduire les émissions d'oxydes d'azote grâce au système AdBlue® est également salué.

Néanmoins, compte-tenu de la situation climatique actuelle, la CG s'interroge si une réflexion plus incisive sur l'opportunité d'acheter un véhicule électrique ou à énergie mixte n'aurait pas dû être conduite. En effet, il semble qu'à l'exemple du modèle F-150, le véhicule acheté sera prochainement disponible en version hybride ou électrique. Ainsi, on aurait peut-être pu envisager un leasing de courte durée (2-3 ans) afin de pouvoir saisir cette opportunité, même si le prix d'achat, non connu actuellement, combiné à celui du leasing, aurait résulté en une opération un peu plus onéreuse.

Poursuivant ses réflexions la CG a demandé une liste de tous les véhicules de la Commune, consignée dans le tableau suivant. La CG s'est permise de simuler une date de remplacement fictive des prochains véhicules.

Type de véhicule	Cylindrée/ cm ³	Energie	Mise en circulation	Remplacement à prévoir ^a
Services des travaux				
Tracteur John Deere 3720	1496	Diesel	2008	2020-2023
Tracteur Iseki	1647	Diesel	2012	2024-2027
Transporteur V. Meili 7000 H45	4455	Diesel	2013	2029-2031
Tracteur Massey-Ferguson 5711SL	4937	Diesel + AdBlue	2018	2031-2033
Utilitaire Nissan NT400	2953	Diesel + AdBlue	2018	2028-2030
Ford Ranger 2.0 TDCI	1996	Diesel + AdBlue	2021	2031-2033
Service du feu				
Fourgon Toyota Hiace 2.7 4x4	2694	Essence	2003	
Camion Renault Midlum 220	6174	Diesel	2006	
Service des bâtiments et SI				
Citroën Berlingo 1.2i STT	1199	Essence	2019	
Service de la sécurité publique				
Mercedes-Benz Vito CDI	2148	Diesel	2009	

^{a)} évaluée pour le Service des travaux uniquement : Durée de vie estimée : 12-15 ans pour les tracteurs, 10-12 ans pour les autres véhicules

Au vu de ce tableau, il apparaît que les renouvellements à prévoir se situent dans un avenir où des variantes à énergie mixte ou douce (électricité, hydrogène, biocarburants) seront disponibles pour la plupart des véhicules. En conséquence, la CG émet le vœu que les services concernés se tournent résolument vers ces énergies afin de diminuer les émissions carbonées des véhicules de la Commune le plus rapidement possible, conformément à la recommandation du directeur de la Direction de l'énergie (DIREN) rattachée à la Direction générale de l'environnement du Canton de Vaud et consignée dans le procès-verbal du Conseil communal du 28 septembre 2017 (page 100).

7. EXAMEN DU RAPPORT DE GESTION DE LA MUNICIPALITÉ POUR L'EXERCICE 2021

La liste des questions et réponses données par la Municipalité figure en annexe 3. La CG donne, dans les paragraphes suivants, ses observations et recommandations.

7.1. Administration générale

La CG confirme le caractère spécial de cette année 2021, à la fois de changement de législature au niveau des autorités et de redistribution de certains dicastères.

La CG fait le constat que l'Administration communale a continué de fonctionner de manière satisfaisante, malgré ces changements et des conditions sanitaires toujours difficiles.

Il y a également eu un certain nombre de changements dans le personnel, notamment au Greffe municipal et à la Bourse communale. Des synergies de fonctionnement entre ces deux entités ont été mises en place à des fins d'optimisation.

La CG est heureuse de constater l'arrivée d'un nouveau Secrétaire municipal expérimenté en la personne de M. Nicolas Ray. Son initiative de modifier et moderniser la gestion des archives est saluée, en collaboration avec une archiviste faisant partie d'une convention avec les archives intercommunales de différents villages voisins. La CG apprécie également l'engagement d'une nouvelle responsable des RH au 1^{er} janvier 2022. La CG relève comme point d'attention la gestion des absences en faisant le constat que le taux d'absence s'est avéré particulièrement élevé dans notre Commune en 2021.

Concernant le Romanel Info, qui est géré par la Municipalité, la CG se questionne sur la possibilité de le produire sur du papier moins luxueux. Un tirage sous forme de papier recyclé ou papier journal serait plus économique et plus écologique. La CG recommande donc à la Municipalité d'étudier cette possibilité.

La CG relève que les jeunes habitant-e-s de 18 à 25 ans de Romanel ont accès à la carte "Cultissime", carte octroyée à tous les jeunes des Communes participant au Fonds intercommunal de soutien aux institutions culturelles de la région. La CG recommande en conséquence que la Commune, qui participe à cette action, diffuse cette information sur son site internet et dans le Romanel Info.

La CG est heureuse de la présence d'un Municipal de la Commune au sein du Conseil des Communes du LEB. Au vu des nombreux problèmes rencontrés avec ce train qui traverse notre village, et le coupe en deux, elle recommande un suivi attentif de sa part sur les évolutions à venir et sur la défense des intérêts des habitants de la Commune, qui passe aussi par une communication proactive avec le Conseil communal.

Enfin, la CG relève que l'attaque informatique dont a été victime la Commune a pu être contenue grâce au prestataire informatique externe. Le coût élevé de la prestation (env. 62'500 fr.) et les détails de la facture en lien avec ces travaux, questionnent néanmoins. Un suivi attentif de ces factures est recommandé.

7.2. Finances

L'analyse des comptes 2021 sera traitée par la COFIN. Dans ce chapitre consacré aux finances de la Commune, la CG a questionné la Municipalité quant à la fréquence de la rétrocession de la part de l'Administration Cantonale des Impôts (ACI). Cette dernière s'effectue hebdomadairement. Le montant des acomptes de l'ACI est variable de quelques dizaines de mille à quelques centaines de mille francs. La gestion des liquidités est assurée au fur et à mesure, la Boursière répartit les avoirs sur les différents comptes de la Commune. La CG félicite la Municipalité pour les initiatives permettant d'éviter les taux d'intérêt négatifs (comme les prêts entre Communes) et espère que ces habitudes vont perdurer.

La vente des cartes journalières "Commune" a connu une forte baisse en 2020 ; un peu moins de la moitié des cartes ont été utilisées et ceci lié principalement à la pandémie du COVID-19. En 2021 le taux d'utilisation est remonté à 61.6%, légèrement inférieur au taux de 74.9% avant la pandémie en 2019. Afin de diminuer les invendus, la CG suggère, en ligne avec la recommandation de la CG 2019, de "brader" les cartes journalières restantes quelques jours avant leur validité.

7.3. Domaines et bâtiments

Ces biens sont gérés à satisfaction par les différents services. La CG relève l'à-propos de la campagne de sensibilisation au cancer du sein, "une tulipe pour la vie", qui, de plus, a agrémenté plusieurs massifs floraux de la Commune.

Un problème récurrent, à savoir l'indiscipline de trop de propriétaires de chiens qui ne ramassent pas les crottes de leurs animaux, particulièrement visibles aux Esserpys, a fait l'objet d'une réflexion par Mr Cédric Botré, Chef de service, qui a commandé, pour 2022, des petits drapeaux signalant ces manquements et qui seront plantés par le personnel aux endroits des délits. La CG salue cette initiative et espère qu'elle portera ses fruits.

Concernant les jardins familiaux, une soixantaine de parcelles sont attribuées à des particuliers au coût de 50 fr. par an et la liste d'attente comprend 20 personnes. À la question de savoir si la Municipalité envisage d'étendre cette prestation, le Municipal Denis Favre a répondu qu'en fait le terrain n'appartient pas à la Commune, mais qu'il est loué à une hoirie. Pour étendre la location, il faudrait que des fermages soient résiliés. Il suggère que le Comité qui s'occupe de ces jardins fasse une proposition et que celle-ci soit relayée par un Conseiller communal sous la forme d'un postulat.

7.4. Travaux

Le PAC de Vernand dont l'objet principal est l'implantation du service des automobiles (SAN) a été signé en 2021 par la Municipalité. La CG note avec regret que ce sujet n'a pas fait l'objet de discussion au sein de la Municipalité en 2021. Il lui semble important qu'une politique claire soit élaborée rapidement afin que le représentant de Romanel puisse défendre avec vigueur les intérêts de nos concitoyens. En effet l'implantation du SAN va générer un important surplus de circulation routière, avec les nuisances l'accompagnant - bouchons, bruit, qu'il s'agira de canaliser et, peut-être, régler.

Au chapitre des travaux entrepris dans la Commune, ceux de la Rue du Village ont créé passablement de perturbations tant pour les usagers de cette rue se rendant aux centres commerciaux que pour les commerces la bordant. La CG aurait accueilli favorablement la mention de ces travaux dans le rapport de la Municipalité, même s'ils ne sont pas terminés, avec quelques indications sur l'agenda de la fin de ces travaux et les mesures qui seront prises pour en minimiser les futures gênes.

L'éclairage public aux diodes émettrices de lumière (LED) a fait l'objet de certains réglages en 2021 et il est maintenant possible de se rendre compte des économies réalisées. À la demande de la CG, le Municipal Luigi Mancini a fait établir une statistique des coûts de l'éclairage depuis le 1.12.2015 au 31.12.2021. Les documents correspondants sont annexés (Annexe 4). Par rapport à la situation de 2016 (ancien éclairage), une économie de -48% a été réalisée en 2021, représentant un montant d'environ 17'000 fr. M. Mancini pense qu'il est encore possible de diminuer la consommation jusqu'à environ 15'000 fr. par an. Ce fait est réjouissant.

Concernant la question des déchets et plus particulièrement celle du tri, le paragraphe dédié à l'ambassadrice du tri mandatée par le Service des travaux est peu informatif et ne tire aucun bilan. À la suite de la question posée par la CG, le Municipal en charge a fourni quelques conclusions et, surtout, les remarques de l'ambassadrice, qui figurent dans l'annexe des questions/réponses sur le rapport de la Municipalité (Annexe 3). Il s'avère que l'accueil a été variable, très dépendant des éco-points. Plusieurs personnes ont ignoré l'ambassadrice, d'autres se sont montrés très réservés. Il sera intéressant de voir s'il y a une amélioration de la situation. En tout état de cause il semble bien qu'il faut continuer à faire de la pédagogie, soit par ambassadrice interposée, soit par des affiches, simples, peut-être un peu humoristiques ? Une autre idée serait d'organiser des points de ramassages itinérants comme cela se fait dans plusieurs Communes de la région.

7.5. Instruction publique et cultes

En 2021, il y avait 206 élèves en classe enfantine et primaire dans notre Commune. C'était presque ce même nombre en 2019 (209) et ils étaient 199 en 2020. Il y a 12 classes avec une moyenne de 14 élèves. L'augmentation due à l'arrivée des nouveaux habitants est modeste pour le moment.

A propos des services parascolaires, les élèves inscrits aux devoirs surveillés ont diminué en 2021, passant de 21 à 15. Il y a 11 élèves qui ont fréquenté le réfectoire en 2021.

La CG a demandé des informations de planning concernant la construction du nouveau collège. A cette question, la Municipalité nous répond que le préavis est entre les mains de l'ASIGOS.

La CG regrette alors que le planning de l'ASIGOS ne soit pas résumé ici, car cela rendrait plus visible quelques échéances importantes qui vont, elles, bien impacter la Municipalité et le Conseil communal de Romanel. Par exemple :

- la date demandée par l'ASIGOS à laquelle le lieu d'implantation des nouveaux bâtiments devra lui être communiqué,
- la date projetée par la Municipalité pour présenter un Préavis pour le positionnement du futur collège.

Observation de la CG : année après année le sujet du nouveau collège est repoussé, la CG s'étonne qu'un plan de développement détaillé ne soit pas réalisé et communiqué. Il manque une vision stratégique à long terme de tous les bâtiments scolaires actuels et à construire.

7.6. Police

Il nous a été communiqué que le radar pédagogique est engagé seulement toutes les 6 à 8 semaines, pour de courtes périodes. Selon la CG, il devrait être plus visible et utilisé plus régulièrement et à différents emplacements de la Commune. Il serait intéressant d'inclure les statistiques y afférentes dans le rapport de Gestion de la Municipalité.

Défense contre l'incendie et protection civile : Les rapports de gestion des services susmentionnés n'étant disponibles dans le rapport de gestion de la Municipalité que par le biais de liens, La CG suggère, à l'avenir, d'introduire un bref résumé exécutif pour chacun de ces services, mentionnant les faits marquants.

7.7. Sécurité sociale

Le service de l'enfance avec ses différentes structures (UAPE, APEMS et la garderie) est sans nul doute celui qui a fait le plus les frais de la situation liée au COVID-19 dans son fonctionnement et les mesures sanitaires mises en place. La CG a observé que ce service a fait face à un grand nombre de changements de personnel, pour une part lié aux "mouvements naturels" dus aux apprentis (pour rappel, il y a 4 apprentis assistants sociaux éducatifs) et, d'autre part dû à un taux de rotation élevé dans ce domaine d'activité.

7.8. Services industriels

La CG remarque qu'avec la vente du réseau électrique effective au 1^{er} janvier 2021, le chapitre lié aux services industriels est fortement réduit. Excepté les quelques tâches effectuées par M. Bernard Cand, Chef de service, en lien avec le transfert du réseau à Romande Energie ainsi que les activités liées à l'éclairage public (mandat confié à la société Betelec SA), il n'y a pas d'autres points à signaler pour ce chapitre.

8. CONCLUSION

L'exercice 2021 a été à nouveau marqué par la situation sanitaire liée au COVID-19. Malgré ces conditions particulières, la Municipalité a assuré la gestion de notre Commune sans problème majeur. L'année écoulée a également été marquée par les élections communales et notamment la réorganisation des dicastères au sein de la Municipalité, tout comme plusieurs changements au niveau du personnel communal.

La CG espère que les observations et recommandations formulées dans son rapport permettront à la Municipalité de faire évoluer ses processus opérationnels et développer encore sa vision stratégique.

Au terme de notre rapport, nous désirons remercier la Municipalité ainsi que le personnel communal pour leur bonne collaboration et le temps accordé afin de répondre à nos nombreuses questions.

La CG recommande au Conseil communal d'accepter le rapport de gestion de la Municipalité pour l'année 2021.

Fait à Romanel le 30 mai 2022.

La Commission de Gestion :

Romain Birbaum

Olivier Bovey

Rapporteur

Jean-Claude Bünzli

Maxime Saby

Chloé Corthésy

9. ANNEXES

- Annexe 1 : Réponses de la Municipalité pour les sujets 1 à 5
- Annexe 2 : Réponses de la Municipalité pour le sujet 6
- Annexe 3 : Réponses liées au Rapport de Gestion de la Municipalité pour le sujet 7
- Annexe 4 : Evolution de la consommation électrique de l'éclairage public de Romanel



MEMO

Date : Le 28 février 2022
Distribution : Commission de Gestion
Expéditeur : Municipalité

Concerne : Questions transmises par la Commission de Gestion concernant l'année 2021

Monsieur le Président,

La Municipalité a pris connaissance, du document concernant le sujet cité en titre transmis le 3 février 2022 et qui a retenu toute son attention.

Elle vous prie de trouver ci-dessous les réponses à vos questions et se tient très volontiers à la disposition de votre commission pour les étayer lorsque cela sera nécessaire.

Gestion des ressources humaines

Recrutement

Combien de recrutements avez-vous effectué en 2021 ?

5 (aide-comptable, apprenti employé de commerce, collaborateur au service des Travaux, responsable des Ressources Humaines et Secrétaire municipal).

Y a-t-il encore des postes vacants à fin 2021 ?

Non.

Vous faites-vous aider par des prestataires externes pour la sélection de candidats, et si oui pour quels types de postes et quel(s) prestataire(s) ?

Non.

Si tel est le cas, quel a été le budget 2021 pour le soutien externe au recrutement ?

Néant.

Quels sont les différents canaux de recrutement que la commune utilise pour promouvoir ses postes ?

24 heures emplois, Job-Up, pilier public, site web communal, bouche à oreilles et orientation.ch pour les apprentis.

Décrivez-nous le cheminement type d'un recrutement depuis l'annonce du poste jusqu'à la finalisation du contrat ? (Étapes et durée)

Publication de l'annonce : délai, en principe, 3 semaines.

Études des dossiers reçus, par le chef de service (pour un collaborateur) ou le municipal en charge du dossier (pour un chef de service), en fonction du poste à repourvoir, pendant le délai de postulation.

Parallèlement, la RRH étudie également les dossiers. A la fin du délai, séance avec la RRH pour sélectionner entre 3 et 5 dossiers, en vue des entretiens. S'il s'agit d'un collaborateur, les dossiers sont soumis au municipal.

Convoquer les candidats pour les entretiens, dans la semaine qui suit la fin du délai de postulation.

Entretiens avec le chef de service ou le municipal en charge du dossier et la RRH, en principe la semaine suivante.

Pour un collaborateur, 2 ou 3 candidats sont soumis à la Municipalité, avec un résumé des entretiens.

Pour une poste de cadre, un 2ème entretien a lieu avec la Municipalité, puis le choix final intervient.

Le recrutement interne est-il privilégié ?

A dossier égal oui, mais sans publication spécifique à l'interne.

La commune recrute-elle du personnel auxiliaire et temporaire et quel est le processus de recrutement, respectivement la durée moyenne d'engagement ?

Il y a quelques postes auxiliaires, à l'heure (bibliothèque, réfectoire, remplacements au service de l'enfance, devoirs accompagnés, conciergerie).

La durée peut être définie (service de l'enfance) ou indéfinie (bibliothèque).

Une annonce est publiée comme ci-dessus. Pour le service de l'enfance notamment le choix se fait dans le service, puis soumis au municipal et validé par la Municipalité.

Pour certains remplacements de titulaires, absents pour cause de maladie ou accident, il arrive que nous fassions appel à des sociétés de placements.

Chaque personne engagée bénéficie-t-elle d'une description de fonction/cahier des charges et d'un contrat ?

Oui, une description de fonction existe pour chaque poste mensualisé, ainsi qu'un contrat administratif.

Qui est responsable de la rédaction des descriptions de fonction et qui les valide ?

Les descriptions de fonction ont été élaborées en 2016 par la responsable RH, les chefs de service et les collaborateurs, puis validées par la Municipalité. Par la suite, le poste de secrétaire municipal a changé et un bureau externe a été mandaté pour mettre à jour le descriptif de fonction.

Si nécessaire, les descriptions sont revues lors des nouveaux engagements ou des entretiens annuels et adaptées en fonction des modifications de poste.

Un plan de formation et d'évolution est-il établi au moment du recrutement ?

Pas nécessairement.

Une analyse de la nécessité de repourvoir un poste est-elle faite lors de chaque vacance de poste ?

Oui (exemple RRH, SM, service de l'enfance, concierges...).

Gestion des ressources humaines

Existe-il un organigramme par dicastère spécifiant le nombre de postes en unité et ETP ?

L'organigramme existant figure dans la brochure du rapport de gestion.

Quel est le nombre actuel d'ETP à temps plein/temps partiel au sein de la commune et/ou par dicastère ?

Il y a 23 collaborateurs à plein temps (y.c. apprentis et stagiaires) et 17 à temps partiel, soit 11,38 ETP.

Existe-t-il un ratio du nombre cible de personnel communal par habitant de Romanel ?

Pas au niveau communal.

S'il existe, comment ce ratio se compare-t-il avec celui des communes avoisinantes ?

Par expérience, les comparaisons sont délicates. Les tâches ne sont pas forcément réparties de la même manière et dans les mêmes services. Certaines communes gèrent le réseau d'eau, d'électricité.

Quels sont les indicateurs RH utilisés par la Commune ?

Pas d'indicateur particulier. Evaluation des objectifs individuels fixés.

La Commune possède-t-elle des logiciels pour la gestion du personnel et sa rémunération ?

Abacus, module RH et salaires.

Combien avez-vous actuellement d'apprenti-e-s et pour quels métiers les formez-vous ?

1 apprenti agent d'exploitation, service des Travaux.

2 apprentis employé de commerce, l'apprenti de 1ère année : principalement au greffe, l'apprenti de 3ème année exerce des ½ journées ou journées dans les différents services (greffe, bourse, bureau technique, contrôle des habitants).

4 apprentis assistants sociaux éducatifs, une année par structure (garderie, UAPE et APEMS).

Comment les apprenti-e-s sont-ils-elles encadré-e-s et comment se déroule un tournus type au sein des services ?

Ils ont tous un maître d'apprentissage (Cédric Botré, Mélanie Hilpert ou Sandra Ghiggia), tournus : voir ci-dessus.

Cycle de vie du personnel

Quel a été le taux de rotation du personnel en 2021 en comparaison du taux des années précédentes ?

En 2021 : 22.5%, en 2020 : 22.5%, en 2019 : 16.7%.

Quel a été le taux d'absentéisme du personnel en 2021 en comparaison du taux des années précédentes ?

Le taux d'absences pour maladie, accident, visites médicales s'élève à 10.6 %, dont 1.47 % lié à la pandémie. Il se situe dans la moyenne de ces dernières années.

Les entretiens annuels ont-ils eu lieu en 2021 ? (Art. 11 al 3 Rcomm personnel)

Non. Changement de Municipalité et engagement de la nouvelle RRH.

Sur quel formulaire se basent ces entretiens ?

Sur un formulaire établi par la RRH et validé par la Municipalité.

Avons-nous la possibilité de lire les conclusions que le personnel a tiré de ces entretiens annuels ?

Il n'y a pas de synthèse des entretiens. La Municipalité est avertie si un dysfonctionnement est constaté par le chef de service ou la RRH.

Des objectifs annuels sont-ils fixés lors de ces entretiens et, si oui, comment le sont-ils ?

Oui, par les chefs de service ou les Municipaux, en fonction du ressenti du supérieur hiérarchique.

La commune se montre-t-elle ouverte à financer des formations complémentaires ? (brevet fédéral ou autre ?)

Oui, une convention est signée avec le collaborateur.

Du personnel communal s'est-il fait payer des heures supplémentaires en 2021 et si oui pour quelles raisons ? (Art. 20 al 8 Rcomm personnel)

Oui, au service de l'enfance, parfois en lieu et place de faire appel à des auxiliaires, c'est le personnel fixe qui remplace. Au mois d'août de chaque année, le solde positif dépassant 20 heures est payé. Au greffe et à la bourse, lors des départs pour fin de mandat.

Gestion des conflits

Quels moyens d'actions sont à disposition du personnel en cas d'harcèlement sexuel ou moral ou encore en cas de conflit professionnel ?

Le collaborateur peut s'adresser à son supérieur hiérarchique (chef de service ou municipal) ou la RRH.

Décrivez-nous brièvement la procédure type mise en place ?

Voir ci-dessus.

Le personnel communal dispose-t-il de la possibilité de faire appel à une personne de confiance en entreprise (PCE) ou à un médiateur en cas de conflits ou de problèmes ?

Pas actuellement, à mettre en place par la nouvelle RRH.

Existe-t-il une commission ou une représentation du personnel ?

Non, certains groupes de travail composés de collaborateurs sont mis en place en fonction des thèmes.

Changement de législature et organisationnel RH

Quelles actions ont été entreprises par la Municipalité envers le personnel en relation avec la nouvelle législature (informations, séances, présentation etc.) ?

Séance de présentation de la nouvelle Municipalité.

Quels sont les faits marquants ayant eu lieu en 2021 dans le domaine des ressources humaines de la commune ?

Changement de Secrétaire municipal, décision de dissocier le poste RRH des finances.

Mise en place du nouveau règlement communal

Quelles ont été les étapes de mise en place et d'information pour le personnel communal ?

Le 7 mai 2019, la Municipalité a fait une présentation des modifications des articles du nouveau règlement au personnel communal.

Mi-mai 2019, une délégation du personnel (2 collaborateurs avaient été nommés) a remis à la Municipalité une liste des modifications souhaitées.

Le 21 mai 2019, la Municipalité a fait part de ses décisions au personnel par rapport aux demandes de modifications exprimées.

Le personnel a-t-il été consulté lors de la mise en place du règlement et a-t-il pu amener des idées ?

Voir ci-dessus.

Les contrats de travail ont-ils été remis à jour pour chaque employé ?

Oui.

Comment le changement de règlement a-t-il été perçu et y a-t-il eu un questionnaire de satisfaction ?

Les échos étaient plutôt positifs. Non, il n'y a pas eu de questionnaire de satisfaction.

Gestion du parc informatique et sécurité informatique

Gestion du parc informatique

Quels différents types de matériel informatique et imprimantes sont-ils utilisés ? (Nombre et types)

17 Desktops, 17 Laptops et 9 imprimantes.

De quelle manière et à quelle fréquence le parc informatique est-il renouvelé, respectivement recyclé ?

Aucun renouvellement total est prévu, nous allons suivre les recommandations de la commission technique en charge de l'étude du préavis No 18 / 2018 Remplacement du matériel informatique, de remplacer les éléments de notre réseau selon l'évolution technologique.

Le mandat du partenaire informatique de la commune est-il régulièrement challengé ou audité ?

Selon le cahier des charges établi lors du remplacement de 2018, nous avons adjudé le mandat de prestation IT actuel, renouvelable d'année en année. Jusqu'au 31 décembre 2021 ce prestataire a répondu à nos attentes. Au vu des coûts du suivi de notre système informatique ainsi que des licences nécessaires, il est prévu une analyse de l'ensemble, matériel et logiciels, dans l'objectif de diminuer ces coûts.

Combien de fois le partenaire informatique est-il intervenu en 2021 et pour quelles raisons ?

Deux fois par année nous procédons à la mise à jour de l'ensemble des PC et serveurs, le prestataire informatique intervient également pour des configurations de nouveaux postes, profils, et ou diverses pannes Internet ou autres

Applications / logiciels informatiques

Quels sont les logiciels utilisés pour les différents dicastères et comment sont-ils choisis ?

Les logiciels sont choisis selon la nécessité des services, le choix est fait en accord avec les utilisateurs.

Pour certains logiciels ils doivent être compatibles aux règles et aux normes admises dans les administrations communales.

Quelles applications de réunion en ligne sont utilisées ?

Teams, zoom et Webex.

Pour le site internet de la commune, existe-t-il un logiciel d'édition de contenu ?

Le logiciel Typo 3

Qui est responsable de la gestion et de la mise à jour des informations sur le site internet ?

Le Greffe Municipal

Dans quelle mesure la commune est-elle autonome pour faire évoluer le site internet, résoudre les problèmes ?

Dans la limite de nos compétences, nous faisons évoluer le site internet, lors de problèmes plus conséquents, nous faisons appel à la société qui nous a fourni le logiciel.

Sécurité informatique

Existe-t-il un organigramme informatique définissant les périmètres d'accès et de sécurité ?

Nous avons une charte informatique, et avons mis en place une règle stricte par rapport aux mots de passe.

Comment se passe la gestion des mots de passe ? (Fréquence de changement)

Les mots de passe sont propres à chacun et doivent comporter douze caractères au minimum, (minuscule, majuscule, caractère spécial, et chiffre). Ils doivent être différents pour chaque logiciel métier. Une règle de renouvellement automatique biannuelle a été mise en place.

Comment sont sécurisées les données : sur quels serveurs sont-elles stockées et quel est le rythme de sauvegarde et temps de conservation ?

Les données de sauvegarde sont stockées sur bande. Un roulement journalier et hebdomadaire sur deux semaines a été configuré, ainsi que mensuel sur une année.

Qui est le spécialiste sécurité informatique de la commune ?

Le prestataire informatique.

La commune a-t-elle un plan d'action préétabli en cas de piratage externe de données ?

Le monitoring de notre réseau est assuré par le prestataire informatique, les outils de surveillance ont été renforcés depuis le piratage.

Le personnel communal suit-il des formations en matière de sécurité ?

Oui, un montant budgétaire 2022 a été prévu pour parfaire cette formation, aujourd'hui, pour raison sanitaire, seule la moitié du personnel a suivi cette formation.

Le personnel communal a-t-il accès aux applications de la commune à distance ?

Oui, la Municipalité et certains collaborateurs absents pour raison sanitaires et ceci sous la surveillance relative à la sécurité de notre prestataire informatique.

Des tests de comportement informatiques sont-ils effectués ? (Envois d'e-mails, phishing etc.)

Non, mais prévu au budget 2022.

Problème informatique survenu en 2021

Quelles ont été les actions de la municipalité suite au problème survenu en 2021 ? (Infiltration du réseau informatique de la Commune de Romanel-sur-Lausanne suite à une attaque dirigée contre Microsoft utilisant les failles de sécurité de la messagerie Outlook – C.f information transmise lors de la séance du Conseil communal du 25.03.2021)

Afin de se protéger contre de nouvelles attaques, Silicom a mis en place de nouvelles mesures (règle de firewall plus restrictive, antivirus plus évolué, module de détection de comportement etc...).

Formation de l'entier du personnel pour la mise en place de mots de passes complexes.

Pourquoi le réseau de la Commune a-t-il dû être isolé aussi longtemps suite à ce problème ?

80% du réseau était opérationnel après deux semaines, ce fut le temps nécessaire de s'assurer que l'ensemble des fichiers, dossiers, soient sains avant de le remettre aux collaborateurs. Les 20% restant ont fait l'objet de mises à jour récentes et de recherches plus approfondies.

Est-ce que des données sensibles ont été dérobées ?

Non

Est-ce qu'il y a eu d'autres problèmes de ce type ?

Non

Quelles en ont été les conséquences pour le personnel communal ?

Une perte de temps due au contrôle des logiciels métiers, et l'incapacité de pouvoir travailler dans de bonnes conditions

Gestion du COVID en 2021

Prestations de la commune envers les habitants et entreprises en période de COVID

Comment la Municipalité a-t-elle géré en 2021 la communication concernant le COVID avec les personnes âgées vivant dans la commune ?

Par information sur le site de la commune. Les services sociaux se sont occupés directement des personnes concernées.

Quels sont les éléments de soutien ou actions mis en place par la Municipalité envers les habitants de la commune concernant le COVID?

Organisation d'aide aux personnes âgées en collaboration avec la Jeunesse.

Comment la Municipalité a-t-elle géré en 2021 la communication concernant le COVID avec les entreprises se situant dans la commune ?

Aucune action particulière n'a été menée en terme de communication aux entreprises se situant sur la commune.

Quels sont les éléments de soutien ou actions mis en place par la Municipalité envers les entreprises de Romanel ?

Les demandes ont des entreprises de Romanel ont été traitées de cas en cas lorsqu'elles sollicitaient la Municipalité.

Un fonds spécial de 300'000 CHF lié au COVID a été mis au budget par la Municipalité. Comment a-t-il servi et quelle est la situation à fin 2021 ?

Le fonds se monte à CHF 300'000.00 au 31 décembre 2021. Un préavis doit être préparé concernant son utilisation.

Y a-t-il eu en 2021 des diminutions de prestations avec un impact significatif pour les habitants ou les entreprises ?

Pour l'instant, aucune diminution significative de prestations.

Quels projets ont-ils pu, respectivement n'ont-ils pas pu être menés en relation avec le COVID en direction des habitants et des entreprises en 2021 et quelles sont les conséquences/impact pour la commune ?

Plus aucune manifestation n'a pu être organisée.

Les locations de salles communales ont connu une forte diminution, ce qui aura un impact (encore à déterminer) sur les montants encaissés qui ne couvriront probablement pas les charges.

Quels sont les points forts, respectivement les points faibles que la Municipalité peut mettre en exergue en relation avec la gestion du COVID au niveau de la commune en 2021 ?

- Maîtrise de la situation selon les directives du CF et du Conseil d'État.
- Convocation de la cellule COVID selon l'avancement de la pandémie.
- Matériel de protection disponible en suffisance.
- Un point faible était les relations avec les non-vaccinés.

COVID et conséquences pour le personnel communal

Comment le personnel administratif a fonctionné en 2021 en termes de télétravail et quelles sont les règles/directives qui ont été fixées pour le personnel ne pouvant pas être en télétravail ?

Le personnel n'a pas fonctionné en télétravail, mais en présentiel.

Quels projets ont-ils pu, respectivement n'ont-ils pas pu être menés en relation avec le COVID en direction du personnel communal en 2021 et quelles sont les conséquences/impact pour les employé-e-s ?

Certaines formations continues ont été annulées ou déplacées, pas d'impact particulier.

Tous les aspects récréatifs ont été supprimés.

Subventions

Comment la Municipalité s'assure-t-elle qu'elle bénéficie de toutes les subventions légales possibles provenant de la part du canton, de la confédération ou autres instituts de financement par exemple tels que : Loterie Romande etc. ?

Pour chaque projet susceptible d'être subventionné nous posons la question soit par l'intermédiaire de notre mandataire ou directement au service de l'état concerné et autre instituts.

Une veille des subventions possibles a-t-elle lieu de manière systématique ?

Oui

Existe-t-il un document recensant quelles actions entreprendre et quand ?

Non

La commune a-t-elle bénéficié en 2021 de subventions et peut-elle les exemplifier ?

- Étude sur le détournement des débits de pointes des ruisseaux de Broye et des Baumettes, subvention pour Romanel CHF 3'602,71
- Renaturation du Tord Cou préavis 22-2018
 - Octroi 1.19 d'une subvention de CHF 254'297,27
 - Octroi 2.19 d'une subvention de CHF 224'663,00

Liste des contrats d'entretien

La CG désire consulter la version actuelle de la liste des contrats d'entretien.

[Voir le tableau ci-joint en annexe](#)

Le tableau a-t-il été modifié en fonction des remarques effectuées par la COGES l'année passée ?

Oui

Le tableau recueille-t-il désormais toutes les informations utiles ?

Oui, toutes les informations utiles aux services

En 2021 :

- **Quels contrats ont été revus (reconduits ou renégociés) ?**

[Alvazzi, Schmid, et Jenny systems](#)

- **Quels contrats ont été conclus ?**

[Johannes Roehrig \(orgue église\), Alvazzi 511.3141.00 Collège de Prazqueron, Salle polyvalente et Modules scolaires de Prazqueron, Et Nussbaum RN](#)

- **Quels contrats ont été résiliés ?**

[BDI System SA, Mingot Jean François \(manufacture d'orgue\), Presto Café \(machine des combles\)](#)

Comment s'effectue le suivi du tableau et qui s'en charge ?

[Le service des bâtiments et la bourse.](#)

En vous remerciant par avance de l'attention que vous porterez à la présente,

Le Vice-syndic :   Le Secrétaire : 

Blaise Jaunin Nicolas Ray

PREAVIS 44-2020 – REMPLACEMENT D'UN VEHICULE POUR LE SERVICE DES TRAVAUX

CG : Dans quelle mesure l'empreinte carbone du véhicule a été prise en compte lors de la sélection ?

- Nous avons regardé en premier lieu si une version électrique ou hybride existait pour un Pick-up, la réponse était négative, mis à part le Ford F-150, qui est plus adapté aux USA qu'à Romanel.

Nous nous sommes concentrés sur nos besoins au niveau des caractéristiques du véhicule.

CG : Une estimation de la taxe automobile a-t-elle été calculée pour les trois véhicules en fonction des grammes de CO2 par km ?

- Les véhicules affectés exclusivement à des services gratuits d'utilité publique, par exemple des véhicules d'entretien sont exonérés de la taxe automobile.

CG : Est-ce que l'option leasing a été envisagée ou comparée avant d'activer l'option de l'achat ?

- Oui, mais elle n'a pas été retenue, avec l'achat nous ne payons pas d'intérêts.

CG : Quel est le degré de satisfaction des utilisateurs du véhicule ?

- Très satisfait, pas de remarques négatives.

CG : Qu'est-il advenu de l'ancien véhicule ? A-t-il été revendu ? Si oui, à quel prix ?

- L'ancien véhicule a été revendu pour 1'500.-

CG : Quel est le parc global des véhicules de la commune ? (Tous dicastères confondus)

CG : Précisez les types de véhicules, le type de motorisation et la date planifiée des remplacements.

Service du feu :

- Camion Renault Midlum 220, 6174 cm3 Diesel (1re mise en circulation 2006)
- Toyota Hiace 2.7 4WD, Essence (1re mise en circulation 2003)

Service des Travaux :

- Tracteur ISEKI, 1647 cm3 Diesel (1re mise en circulation 2012)
- Tracteur John Deere 3720, 1496 cm3 Diesel (1re mise en circulation 2008)
- Tracteur Massey Ferguson MF5711SL, 4937 cm3 Diesel + AdBlue (1re mise en circulation 2018)
- Ford Ranger 2.0 TDCI, 1996 cm3 Diesel + AdBlue (1re mise en circulation 2021)
- Nissan NT400, 2953 cm3 Diesel + AdBlue (1re mise en circulation 2018)
- V. MEILI VM7000 H45, 4455 cm3 Diesel (1re mise en circulation 2013)

Service des Bâtiments & S.I :

- Citroën Berlingo 1.2i STT, 1199 cm3 Essence (1re mise en circulation 2019)

Service de la Sécurité Publique :

- Mercedes-Benz Vito CDI, 2148 cm3 Diesel (1re mise en circulation 2009)

Pour le remplacement, la réflexion se fait dès la 10ème année de service du véhicule (amortissement)



MEMO

Date : Le 9 mai 2022
Distribution : Commission de Gestion
Expéditeur : Municipalité

Concerne : Rapport de gestion 2021 – liste des questions de la Commission de Gestion

Monsieur le Président,

La Municipalité a pris connaissance, du document concernant le sujet cité en titre transmis le 3 mai 2022 et qui a retenu toute son attention.

Elle vous prie de trouver ci-dessous les réponses à vos questions et se tient très volontiers à la disposition de votre commission pour les étayer lorsque cela sera nécessaire.

1. Page 4 - 6ème paragraphe, il manque un x à aux ressources humaines. Tout comme en page 8 (1 poste de Collaboratrice aux Ressources Humaines)

Correction effectuée

2. Page 7 - Utilisation des délégations de compétences : Autorisation de statuer sur les acquisitions et aliénations d'immeubles - Pouvez-vous nous dire quelles sont les servitudes qui ont été conclues ?

- Une servitude de passage public à pied, pour tout véhicule et canalisations quelconques sur la parcelle 593 ;
- une servitude de passage public à pied sur la parcelle 46 ;
- une servitude personnelle d'accès à pied et pour tout véhicule pour la maintenance et l'exploitation d'une station transformatrice d'électricité sur la parcelle 118.on.

3. Page 7 - Utilisation des délégations des compétences : autorisation de plaider – quel est la nature des décisions contestées ?

Dans trois cas, il s'agit d'oppositions à des permis de construire pour lesquelles les levées par la Municipalité ont fait l'objet d'une opposition à la CDAP. Dans les trois cas, la cour a confirmé la décision municipale et les permis de construire sont entrés en force.

Le dernier cas concerne un refus, par la Municipalité, d'une demande d'abattage d'arbre, refus contesté devant la CDAP. Pendant la procédure, le recourant a retiré son recours et l'affaire a été classée.

4. Page 8 - Bourse communale et Contrôle des habitants : Regroupement - Quelles sont les améliorations espérées et constatées ?

Le regroupement a permis une optimisation du temps de travail de la remplaçante du contrôle des habitants (qui est également collaboratrice de la Bourse), en limitant les déplacements entre les deux bureaux.

5. Page 9 - Archives : Quels sont les objectifs visés par l'optimisation des processus documentaires de la commune ?

- Une standardisation des procédures et de la manière de gérer les archives au sein de la commune ;
- l'amélioration du traitement de l'archivage dans certains services ;
- la mise en place d'une solution électronique pour le « préarchivage » (période de 10 ans entre la clôture d'un dossier et son versement aux archives finales) ;
- une meilleure identification des données sensibles et liées à la protection des données, permettant d'assurer un stockage dans un lieu à accès sécurisé ;
- la publication des fonds d'archives de la commune sur le site dédié du canton.

6. Page 12 - École de Musique de Cheseaux-Romanel : Quelle est la répartition entre les deux communes ? Et quel est le montant payé par Romanel ?

Il n'existe pas de convention règlementant la répartition des tâches et des coûts entre les deux communes. On peut cependant estimer que la grande majorité des cours se passent à Romanel, impliquant une forte mise à disposition des salles pour notre commune.

En ce qui concerne le montant, nous ne versons pas de montant directement à l'école de musique. Il y a une imputation interne dans les comptes pour les locaux de CHF 12'600.00. Un montant correspondant à CHF 9.50 par habitant est versé annuellement à la FEM, en application de la loi sur les écoles de musiques du 3 mai 2011.

7. Page 18 - Impôts : Quelle est la fréquence, au cours de l'année, de la rétrocession de la part de l'Administration Cantonale des Impôts ?

Une fois par semaine, nous recevons un acompte de l'ACI qui est variable (quelques dizaines de mille à quelques centaines de mille francs).

8. Page 19 - Abonnements CFF : Est-ce que la Commune proposera une solution subsidiaire pour maintenir une prestation, par exemple pour les jeunes et les seniors, lorsque ce dispositif sera abandonné par les CFF ?

Cette question n'a pas fait l'objet de discussions en Municipalité en 2021. Le point pourra être abordé lorsque l'abandon des cartes journalières sera confirmé (il a déjà été retardé de plusieurs années).

9. Page 20 - Jardins familiaux : Est-ce que la liste d'attente est longue et est-ce que la commune a l'intention d'étendre cette prestation si tel est le cas ?

La liste d'attente compte, au 31 décembre 2021, 20 personnes pour environ 60 jardins. La Municipalité n'a pas de projet d'étendre cette prestation.

10. Page 22 - Terrain des Esserpys : Est-ce qu'une campagne de sensibilisation est prévue pour les « champs de mines », par exemple s'inspirant de celle des ambassadeurs du tri des éco-points ?

Le Service des Travaux a commandé des drapeaux (en photo page suivante) pour faire une campagne de sensibilisation durant l'année



11. Page 23 - Personnel : quel est le taux d'occupation des 2 postes de concierges auxiliaires ?

Dans le rapport, il figure 2 lignes, mais Mme Manco a remplacé Mme Dubach. En procédant à une moyenne annuelle du nombre d'heures, on arrive à un taux d'environ 18%.

12. Page 26 - PAC Vernand : Comment la Commune envisage-t-elle de défendre les intérêts de ses habitants, notamment par rapport à la grande augmentation de circulation que générerait l'implantation du SAN ?

Cette question n'a pas fait l'objet de discussions en Municipalité en 2021.

13. Page 29 – Eclairage public : Quelle est l'économie d'énergie réalisée suite à la mise en service d'abaissement automatique de la luminosité ?

Le tableau récapitulatif sera transmis directement par M. Mancini à la commission.

14. Page 29 - Ambassadeurs du tri : Quel a été l'accueil de la part des habitants ? Un bilan a-t-il été fait ?

Pour l'accueil des citoyens, cela était très variable. Certains ne se laissaient pas approcher, ils répondaient qu'ils n'avaient pas le temps de parler ou bien qu'ils faisaient déjà très bien le tri. D'autres étaient un peu plus curieux et s'entretenaient volontiers, posaient des questions, donnaient des exemples de moment où le tri était mal fait. Malheureusement, le temps a beaucoup altéré l'intervention car la pluie ne donnait pas trop envie aux personnes de s'arrêter. Beaucoup ont également dit qu'ils avaient reçu il y a peu un prospectus dans leur boîte aux lettres indiquant comment faire le tri correctement et qu'ils l'avaient trouvé très utile.

L'ambassadrice a fourni le rapport suivant :

Il y a eu pas mal de personnes intéressées à l'éco point de la Voirie, les éco points 1, 2 et 3 sont ceux les moins « pris au sérieux ». Dans les bennes à ordures ménagères il y a souvent d'autres choses qui vont aux encombrants ou dans les autres bennes - ex : pet ; flacon ; brique de lait ; couches, etc.

Pour les bennes à verres, les bouteilles, bocaux ne sont souvent pas nettoyés avant d'être jetés.

Aux alentours des bennes, par terre, il y a des déchets en tous genres : céramique ; assiettes ; poupées qui sont dans des sacs devant les bennes.

Pour les bennes à pet, les bouteilles ne sont pas écrasées suffisamment et il reste du liquide dedans.

Les cartons ne sont pas suffisamment écrasés dans les bennes à carton.

Spécifiquement pour l'éco point, 3 il y a plusieurs personnes qui se sont plaintes à propos du trop petit nombre de bennes. Apparemment, les bennes prévues pour un secteur seraient remplies par des personnes venant d'un autre secteur. Selon eux, s'il y a des débordements c'est qu'il n'y a pas assez de place

Spécifiquement pour l'éco point 4, une personne s'est plainte par rapport à l'absence de benne pour le compost. Avant apparemment, il y avait une benne pour cela dans cet éco point. Depuis quelques temps elle n'y est plus et selon lui il serait préférable que cette benne soit dans les éco points au lieu d'être en bas de leur appartement/maison car il y aurait trop d'odeurs.

Une autre personne a fait référence à des moloks qui sont condamnés depuis 15 ans à cause d'une plainte d'un des voisins d'en face. Selon lui d'éco point 4 n'est pas du tout suffisant pour le nombre de maisons environnantes. Si les moloks étaient en service et pas cadencés il y aurait moins de débordements dans l'éco point. Cette même personne était prête à contribuer financièrement au coût que cela représenterait de réhabiliter ces bennes condamnées.

Une personne s'est plainte de la fréquence de ramassage des bennes, qu'aux fêtes comme Noël tout débordait et les gens de la commune ne pouvaient plus faire rentrer leurs déchets dans les bennes. Ils demandaient si c'était possible de rajouter un ramassage pendant la semaine en question.

Une dame à l'éco point 5 qui touche le parc était contente de croiser une ambassadrice et de voir que la commune mandait une coopérative comme COSEDEC, elle a dit qu'il y avait autant de déchet hors sac dans les bennes OM parce que le dimanche, des personnes hors Romanel venaient pique-niquer dans le parc à Ouchy ils ont mis en place des grosses bennes de tri, peut être qu'un système similaire devrait être mis en place ?

En général, les personnes qui font leur tri font souvent le strict minimum et ne lisent pas les affichages sur les bennes, souvent l'ambassadrice allait vers eux pour faire son travail de sensibilisation et ils étaient directement sur la défensive, cachant le fond de leur sac. Ils savent très bien qu'ils ne font pas le tri correctement mais rien ne les empêche d'en faire autrement.

L'ambassadrice pense qu'une option serait de rassembler les éco points en un endroit afin qu'ils puissent être surveillés le plus souvent possible. Un obstacle à cette stratégie serait la nécessité de s'y rendre en voiture pour une grande partie de la population.

15. Page 30 - Déchets collectés dans la commune en 2021 : Une coquille s'est glissée dans « Le détail figure » il faudrait noter « Le détail figure »

Correction effectuée

16. Page 32 - Enseignement enfantin et primaire : La CG souhaite connaître le planning prévu par la municipalité pour les différentes étapes liées au préavis et à la construction du nouveau collège ?

À ce stade du projet, il n'est pas possible de fournir un planning pour la construction du nouveau collège. De plus, nous rappelons à la CG que tant le préavis que la construction seront assurés par l'ASIGOS et non la commune. Enfin, cette question ne concerne que peu l'année 2021 traitée dans le rapport de gestion.

17. Page 34 - Radar pédagogique et radar bruit : Serait-il possible de les mettre plus régulièrement à différents points de la Commune ? Voir d'envisager l'achat d'un matériel de ce type dont l'aspect pédagogique a prouvé son fonctionnement ?

Il serait possible d'en ajouter un second qui coûte environ CHF 6'000.00, montant qui pourrait être porté au budget 2023.

18. Page 35 - Entreprise : Existe-t-il un document type fourni par la commune pour l'accueil des nouvelles entreprises ?

Un questionnaire est transmis aux entreprises à compléter pour tenir à jour la liste communale. Il n'existe par contre pas de document fourni par la commune pour l'accueil des nouvelles entreprises.

19. Page 36 - Etat : Il y a des erreurs dans les chiffres, au niveau de l'augmentation de la population (242 et non 244), ainsi que dans le dernier paragraphe, les chiffres donnés ne permettant pas de reconstituer la différence de 242. A revoir.

Les chiffres ont été corrigés. Le calcul de la différence est le suivant :

Différence = + 46 naissances – 21 décès + 584 arrivées – 367 départs (dont 32 personnes sont arrivées et reparties).

20. Page 39 - Défense contre l'incendie et protection civile : La CG suggère d'introduire un bref résumé exécutif pour chacun de ces services, mentionnant les faits marquants.

Les rapports de gestion des deux entités intercommunales sont disponibles directement depuis le rapport de gestion.

21. Pages 41-43 – UAPE, APEMS et garderie : Les listes des ressources humaines ne correspondent pas au total donné dans le Tableau p. 50 (voir aussi remarque 4).

Dans l'organigramme, les EPT ne tiennent pas compte des personnes en italique (personnel auxiliaire).

22. Organigramme p.50: Le total des postes n'est pas mentionné, il serait judicieux de le rajouter (mentionner aussi que les apprentis ne sont pas comptés dans les ETP). Les chiffres ne correspondent pas toujours avec ceux cités dans le rapport.

Concernant la remarque sur les chiffres, voir la réponse précédente.

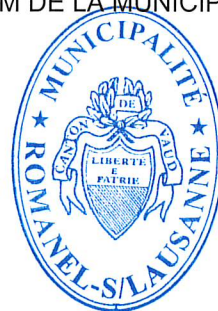
En vous remerciant par avance de l'attention que vous porterez à la présente,

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

La Syndique :



Claudia Perrin



Le Secrétaire :



Nicolas Ray

Montant total des factures et consommations de l'éclairage public de Romanel

Date de début	Date de fin	Nombre de jours	Consommation totale kWh c	Ratio conso initia	Coût total CHF TTC	Ratio facture ini CH	CHF/kWh
01.12.2015	30.11.2016	366	203'484	100%	CHF 35'890.08	100%	0.176
01.12.2016	30.11.2017	365	181'124	89%	CHF 35'004.06	98%	0.193
01.12.2017	30.11.2018	365	111'515	55%	CHF 23'516.60	66%	0.211
01.12.2018	30.11.2019	365	92'223	45%	CHF 19'969.56	56%	0.217
01.12.2019	31.12.2020	397	91'626	45%	CHF 23'407.89	65%	0.255
01.01.2021	31.12.2021	365	81'948	40%	CHF 18'740.71	52%	0.229

* Attention, en 2019 la consommation comptabilisée à l'armoire 52 | Jardins de la Source-001 sur la facture de l'éclairage public dépasse de 58267 kWh la consommation de l'année précédente, certainement en raison du chantier Pré-Jaquet, ce que nous avons corrigé dans les chiffres ci-dessus.

* Attention, en 2021 la consommation comptabilisée au chemin du Village sur la facture de l'éclairage public est réduite, certainement en raison des travaux.

Impact constaté sur la consommation électrique du renouvellement de l'éclairage public de Romanel

