

RAPPORT DE LA COMMISSION DE GESTION POUR L'EXERCICE 2019

Comptes et gestion de la commune de La Tour-de-Peilz

Monsieur le Président du Conseil communal,
Mesdames les Conseillères,
Messieurs les Conseillers

La Commission de gestion de l'exercice 2019 est constituée comme suit :

M. José Espinosa, UDC	Président
M. Eric Berset, PLR	Membre
M. Erik Dumusque, PLR	Membre
Mme. Geneviève Pasche, Verte	Membre
Mme. Margareta Brüssow, PDC / Indépendants	Membre
Mme. Marie Schmidhauser, PS	Membre, dès le 14.01.2020
M. Dominique Vaucoret, PS	Membre
M. Giustino Rampa, PLR	Membre
M. Marc Schlessler, PS	Membre

AVERTISSEMENT

Le but de ce rapport est de présenter de manière approfondie chacun des thèmes étudiés par la COGEST. Il n'est pas fait pour être lu de bout en bout, mais plutôt pour que vous puissiez sélectionner le ou les thèmes qui vous tiennent le plus à cœur.

L'utilisation du genre masculin est adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

TABLE DES MATIÈRES

ORGANISATION DE LA COMMISSION DE GESTION	3
REMERCIEMENTS	4
PAVILLONS SCOLAIRES AUX TERREAUX	5
L'ESCALE	8
LA GERANCE, L'ENTRETIEN ET LA CONSOMATIOM ENERGETIQUE DES LOCATIFS	10
JEUNESSE ET SPORTS	17
RESSOURCES HUMAINES	20
FONDATION DU MUSÉE SUISSE DU JEU	29
RÉSULTATS COMPTABLES 2019	35
CONTRÔLE DES COMPTES	36
CONCLUSION	44

ORGANISATION DE LA COMMISSION DE GESTION

La commission s'est réunie à plusieurs reprises pour préparer, organiser, planifier son travail et identifier les thèmes à approfondir. On a choisi 5 thèmes : les pavillons scolaires aux Terreaux, L'Escale, la gérance et l'entretien des locatifs, jeunesse et sports puis les ressources humaines.

Pour chacun de ces thèmes, les services de la commune concernés ont fait une présentation sur Powerpoint par le chef de service et/ou le chef de secteur. L'Escale et les pavillons scolaires des Terreaux ont fait l'objet d'une visite. La COGEST a demandé quelques documents qui lui ont été transmis et qui lui ont apporté des informations plus pointues sur l'un ou l'autre des points abordés lors de la présentation. La COGEST a obtenu la version informatique de toutes ces présentations et a utilisé certains des schémas et des photos présentés pour illustrer le texte que vous pourrez lire dans ce rapport.

Pour la plupart des sujets traités, la COGEST a recherché des documents officiels le plus souvent sur les sites de l'administration fédérale, cantonale ou communale pour appréhender le thème dans son contexte.

Les documents consultés étaient des textes juridiques, des textes de la cour des comptes ou des documents rédigés à l'intention des autorités exécutives ou administratives des communes. Vous trouverez leurs références directement dans les textes.

Pour le contrôle des comptes, nous avons eu trois séances avec la Municipalité et les chefs de service où nous avons posé des questions.

Enfin, la dernière séance a été consacrée à apporter les derniers rectificatifs aux différents textes.

Un membre de la COGEST n'a pas été en mesure d'honorer son mandat, il a été remplacé par son parti. Depuis janvier 2020, la commission a travaillé dans sa composition actuelle.

La rédaction du rapport est le résultat d'une collaboration :

- Pavillons scolaires des Terreaux Margareta Brüssow
- L'Escale José Espinosa
- Gérance et entretien Giustino Rampa/Geneviève Pasche
- Jeunesse et sports Dominique Vaucoret
- Ressources humaines Erik Dumusque
- Musée suisse du jeu Marc Schlessler
- Comptes José Espinosa
- Rédaction finale José Espinosa

REMERCIEMENTS

La Commission de gestion remercie M. le syndic Alain Grangier, les municipaux, Mme Taraneh Aminian, MM. Olivier Martin, Jean-Pierre Schwab et Olivier Wälchli de leur disponibilité et des nombreuses réponses à nos questions.

Elle remercie également les chefs de service, MM. Pierre-André Dupertuis (SADM), Yvan Audemars (SUTP), Yves Roulet (SDOM), Walter Steiner (SFJS), Michael Zenger (SFIN) de leurs excellentes présentations et de leur collaboration.

On remercie Mme Natalie Moudoux responsable des RH, M. Damien Schmutz directeur de L'Escale, M. Vincent Perrier président du conseil du musée suisse du jeu et M. Guy Chervet membre de la fondation du MSJ pour leur présence et leur présentation.

Je remercie particulièrement mes collègues qui m'ont épaulé et soutenue durant l'année écoulée dans cette tâche.

LES PAVILLONS SCOLAIRES

15 octobre 2020

La COGEST a visité les pavillons scolaires installés pendant les vacances d'été 2019 et en fonction depuis la rentrée en classe.

L'intérêt de la visite se concentrait sur les points suivants :

- Financement
- Aspects techniques
- Sécurité et protection des élèves
- Satisfaction

Nous avons été accueillis par Monsieur Olivier Martin, municipal, chargé du dicastère « Domaine et Bâtiments », et Monsieur Yves Roulet, chef du service.

VISITE

D'abord nous avons visité les lieux ensemble qui, dans le cadre de l'école, se nomment désormais « village de Courbet ». Les nouveaux pavillons en forme de U et à deux étages abritent 12 classes 1 à 6 « Harmos » pour maximal 24 élèves par classe. Les élèves ont entre 4 et 10 ans environ. L'accès se fait par une entrée centrale au rez-de-chaussée et par des escaliers extérieurs pour le premier étage. Nous avons vu une classe enfantine et une classe primaire, les couloirs, l'escalier à l'intérieur et les toilettes. Les différents espaces sont bien aménagés et les classes sont très accueillantes malgré une certaine exiguïté inévitable. Ensuite nous avons visité les pavillons en face que la commune loue à l'UAPE. Ils possèdent deux salles de réfectoire et une cuisine où sont réchauffés les repas livrés. L'aménagement des salles et de la cuisine sont financés par la fondation UAPE.

La Cour entoure les pavillons scolaires. Ceci permet de regrouper les élèves selon le besoin. Un seul petit abri en cas de pluie se trouve devant l'entrée de l'UAPE.

De nombreuses pompes à chaleur sont fixées à l'extérieur des pavillons. Plusieurs de ces appareils ont déjà fait l'objet de vandalisme et sont protégés provisoirement. La commune a décidé de les protéger davantage par des grillages.

Sur la roue vers l'entrée de la cour la commune mettra en place deux passages piétons.



FINANCEMENT

La demande de crédit de CHF 1'023'000.- (Préavis Municipal N°6/2019) a été accordée par le conseil communal en juin 2019.

Le 15 octobre, jour de la visite, le décompte final n'était pas encore disponible. Il le sera dans l'année 2020.

Le crédit est utilisé pour

- L'achat des pavillons provisoires scolaires et UAPE
- Le terrassement du terrain et l'installation des pavillons
- L'équipement technique : les pompes à chaleur et les installations sanitaires et électriques.
- Quelques rénovations de la maison Terreaux 5 : peinture, électricité et informatique. (Après l'utilisation durant 3 ans par l'EVAM qui - à ses frais – a renouvelé le chauffage, les bureaux de la logopédiste scolaire, l'école de musique et un bureau de « Jeunesse et Sport » sont logés maintenant dans cette maison).
- L'équipement des classes avec des Beamers et du Wi-Fi (L'école de La Tour-de-Peilz est une école pilote pour l'enseignement avec des moyens informatiques).
- Une meilleure isolation sonore de la salle de musique.

Le mobilier - tables, chaises, pupitres, armoires, même les lavabos – a été récupéré de l'ancien collège « Courbet ». Les tableaux noirs, trop lourd pour la construction des pavillons, ont été remplacés par des grands « White Board ».

Tous ces travaux mentionnés ont été effectués durant les 6 semaines des vacances scolaires d'été.

Pour l'instant il n'y a pas de dépassement de crédit.

ASPECTS TECHNIQUES

- Monsieur Roulet nous assure que le chauffage par pompes à chaleur est efficace, confortable et répond aux exigences des normes écologiques du canton pour ce type de bâtiment. Les pompes à chaleur peuvent par une technologie réversible chauffer les classes en hiver et les climatiser en été.

L'isolation thermique n'est évidemment pas aussi bien que dans une maison. Mais c'est encore trop tôt pour se faire une idée de la facture de chauffage.

L'isolation sonore des classes est par contre considérée comme assez bonne par les enseignants.

Un équipement des pavillons avec des panneaux solaires ne s'avère pas rentable pour une durée de trois à quatre ans seulement.

SECURITE ET PROTECTION DES ELEVES

L'arrivée des enfants le matin pose actuellement encore des problèmes. La suppression de trois places de parc dans la rue du Collège ne résout pas les problèmes de circulation.

Beaucoup de parents viennent déposer ou chercher les enfants devant l'école en voiture.

Pour plus de sécurité la commune a créé deux nouveaux passages piétons au carrefour rue du Collège/Avenue de Tramenaz.

Dans la cour la COGEST remarque l'absence d'un abri en cas de pluie.

SATISFACTION

Comme notre visite s'est déroulée pendant les vacances d'automne la COGEST n'a pas pu parler aux enseignantes. Mais Monsieur Roulet nous assure la grande satisfaction du corps des enseignantes concernant leur travail dans ces lieux.

VOEUX DE LA COGEST

- Comme il s'agit de très jeunes enfants qui fréquentent ces bâtiments provisoires, la présence d'un agent de police ou un service de patrouilleurs pour les heures de pointe serait souhaitable.
- La COGEST souhaite l'installation d'une assez grande surface couverte à l'extérieur pour protéger les enfants des intempéries.

L'Escale

5 novembre 2019

Présences :

M. Olivier Wälchli, Municipal et M. Damien Schmutz, Directeur

M. Olivier Wälchli nous fait une courte présentation de l'Escale, puis Monsieur Damien Schmutz nous projette plusieurs films nous montrant les activités et le fonctionnement du centre.

L'Escale est un centre de loisirs pour personnes retraitées créé en 1982 à l'initiative de la commune. Il occupe le rez-de-chaussée à la Rue du Léman 7, appartenant à la Commune ainsi qu'un local à la Rue du Château 24, où se tiennent des ateliers. Il se compose de :

- Hall d'entrée partagé avec les autres habitants de l'immeuble
- Une salle avec deux bureaux
- Cafétéria avec 50 places
- Cuisine récemment rénovée (2013 et 2014), équipée pour régénérer les repas livrés mais également pour cuisiner sur place
- Salle d'animation et de théâtre
- Deux terrasses, une grande pour les visiteurs et une petite pour le personnel et les bénévoles.

Le directeur M. Schmutz souligne l'aspect convivial et familial de L'Escale qu'il juge très important pour une grande partie de ses membres.

Au départ L'Escale fonctionnait comme cafétéria où l'on pouvait manger chaud en semaine, par la suite le centre a étendu son offre en proposant une multitude d'activités.

L'Escale est une association privée et indépendante qui paye sa location des locaux et ses charges. Elle est soutenue par la Commune qui prend en charge le déficit annuel.

Elle compte environ 1'000 membres dont env. 600 sont des habitants boélands. La cotisation annuelle est de CHF 30.- minimum.

La commune mandate L'Escale pour la réalisation des manifestations suivantes :

- Organisation de l'accueil des nouveaux retraités
- Organisation de l'excursion annuelle des seniors
- Organisation du Noël des seniors de la commune

Elle propose en outre environ 80 activités par année aux membres, du cours de cuisine, danse, théâtre, etc. aux sorties et voyages ; pour les activités proposées vu le nombre d'inscrits la priorité est donnée aux habitants de La Tour-de-Peilz.

Le centre compte env. 30 bénévoles pour 2'500 heures/an et 15 employés, dont 8 fixes pour un taux d'occupation de 4,9 EPT :

- 1	Directeur	à	100%
- 1	Secrétaire	à	80%
- 1	Secrétaire comptable	à	70%
- 1	Employée de cafétéria	à	80%
- 2	Employées de cafétéria	à	30%
- 1	Chauffeur	à	50%
- 1	Concierge	à	50%

En 2018 la commune a versé à L'Escale un montant de CHF 450'000.-.

L'augmentation cette somme ces dernières années est due à l'augmentation des charges et frais (en 2015 la commune a réajusté les locations à la hausse).

L'Escale a plusieurs sources de financement : l'utilisation de la cafétéria, les repas, les cotisations, les dons, les inscriptions (recettes de certaines activités), en organisant des spectacles, conférences et échanges avec d'autres associations.

Elle reçoit aussi des subventions et des dons de diverses fondations comme :

-	Loterie Romande	(CHF 45'000.- pour le bus)
-	Fondation Marie-Louise Burnat	(CHF 80'000.- réfection cafétéria)

Les principales charges sont : les salaires des collaborateurs, les loyers et charges, les paiements des différents fournisseurs, les paiements pour les intervenants externes.

L'Escale n'arrive pas à s'autofinancer par les recettes et les dons.

L'Escale est citée en exemple dans notre canton, car elle est le seul et unique centre géré de façon indépendante avec une structure professionnelle.

La Commission de Gestion remercie M. Olivier Wälchli, Municipal et M. Damien Schmutz, Directeur, qui ont répondu à nos questions en toute transparence lors des présentations.

Conclusions :

Le centre est « victime » de son succès et commence à être à l'étroit dans ses locaux.

Vœux de la commission.

Au vu de la forte augmentation des inscriptions, la Commission de Gestion demande que la commune prenne en considération le besoin d'agrandir l'espace sur le site actuel.

**La gérance, l'entretien et la consommation énergétique
des locatifs de « Domaines et Bâtiments »**

20 novembre 2020



Gérénaz 7



Perrausaz 2



Béranges 51



Béranges 53



Béranges 74



Baumes 22 et 24

Introduction

La COGEST s'est focalisée sur la gérance, l'entretien et la consommation énergétique des locatifs de la commune.

Elle remercie Mme Taraneh Aminian, municipale en charge de la gérance et M. Olivier Martin, municipal de Domaines et Bâtiments ainsi que leur chef de service, M. Yves Roulet pour leur participation à notre séance du mercredi 20 novembre 2019 et leurs réponses à nos questions posées durant la séance, mais aussi de manière plus détaillée par écrit après la séance.

Descriptif des locatifs de La Tour-de-Peilz

Au 31 décembre 2019, le parc immobilier locatif comprend : 20 bâtiments avec 166 logements et 2'233 m² de surfaces commerciales et administratives, dont :

- 17 immeubles
- 1 immeuble mixte (Av. de Béranges 212)
- 1 maison individuelle (Ch. de Vassin 27)
- 1 villa individuelle (Av. de Jaman 13)
- 1 logement en PPE (Av. de Sully 48)

Le bâtiment Rempart 4 a été libéré le 1er novembre 2019 et démoli en janvier 2020 et l'immeuble Terreaux 5 est utilisé depuis juillet 2019 pour y loger temporairement des services pour la construction du nouveau Collège Courbet. Ceci a entraîné la suppression de 5 appartements et de 2 places de parc durant l'année 2019.

Un logement de 1 pièce à la Gd Rue 50 est occupé par l'association Lire et Ecrire et a été retiré des logements et affecté en surface administrative.

Par ailleurs, la commune détient :

- 164 places autos - motos au parking des Mousquetaires
- 120 places de parc (84) et garages (36) sur parcelles locatives.

La surface locative totale louée est de 11'704 m². Quant à leur valeur fiscale, elle est de CHF 22'898'000.- selon le rapport des comptes 2019, p. 93.

Organisation de la gérance

Une gestionnaire de dossier s'occupe de la gérance à 50-60%. Elle a un CFC d'employée de commerce et est au bénéfice d'une spécialisation et d'une expérience dans la gestion administrative et la construction d'immeubles.

Des concierges engagés à des taux très partiels et habitant pour la plupart dans les immeubles de la commune sont chargés de la maintenance usuelle des locatifs.

Lignes directrices de la gestion du parc immobilier

La commune n'a pas à proprement parler de politique formalisée pour ses immeubles, cependant elle a défini quelques lignes directrices fortes. En effet, les deux municipaux ont clairement opté pour le maintien de loyers modérés comme l'avait déjà relevé l'audit de la

Cour des Comptes de 2011¹. « Les loyers fixés (par les communes), disait l'audit, étaient en général 20 à 30% en dessous de ceux du marché » (p. 31) et environ 35% pour la Tour-de-Peilz, le loyer se situant entre CHF 200.- et CH 250.- le m².

La commune ne dispose pas d'appartement « protégé » à l'intention de personnes handicapées, elle ne mène pas non plus de politique interculturelle et intergénérationnelle proactive dans ses locatifs. Elle réserve toutefois un appartement dit « de secours » pour des situations d'urgence évaluées au coup par coup par elle.

Cette dimension « sociale » s'explique, nous disent les municipaux, par la relative simplicité des logements et le souci de mettre à disposition de la population brelande des logements abordables tout en évitant de contribuer à la surenchère des loyers. De ce fait, le rendement des locatifs n'est pas prioritaire. La gérance de Domaines et bâtiments même si elle se rapproche du modèle d'habitations à loyer modéré (HLM) n'est toutefois pas en mesure de donner leur congé aux locataires qui seraient revenus à meilleure fortune et/ou dont les enfants auraient quitté la maison.

Fixation des prix des loyers

Les loyers pratiqués par la gérance sont très disparates et ne sont réajustés que lors de changement de locataire et après rénovation des appartements. Bien qu'une directive en 2014 ait actualisé les loyers minimaux, ceux-ci restent inférieurs à la moyenne des loyers pratiqués dans la commune, d'où le tournus peu important de locataires (13 mutations de logement en 2018).

Le revenu locatif s'est considérablement amélioré et a passé de CHF 1'784'426.- en 2017 à CHF 2'103'874.- (comptes 340.4231.07 à 340.4231.32) en 2018, ce qui représente une augmentation d'environ CH 320'000.- pour la période, soit de 18%. Parmi les loyers des 19 locatifs, 10 immeubles totalisent le 82 % de ce total. Toutefois, en 2019, le revenu des loyers a été inférieur à celui de 2018 en raison de nombreux travaux d'entretiens liés à des changements de locataires.

La différence entre les revenus et les charges des locatifs selon le rapport des comptes 2018 est égale à CHF 1.575 Mio. Le rendement des immeubles est par contre impossible à calculer, les locatifs étant évalués à leur valeur fiscale et non vénale.

Les loyers, suite à une rénovation, sont adaptés en fonction des règles en vigueur dans le secteur immobilier (loyers usuels du quartier, arrêté « Fracheboud » - cf. ATF 118 II 405, c.3a - sur les plus-values après rénovations, prix moyen au m² des logements dans la commune).

La décision du prix de location est prise par la Municipalité avant que le locataire ne soit sélectionné, ce qui évite d'adapter le prix du logement aux ressources du locataire.

Attribution des logements

Quand un logement se libère, il est inscrit sur le site internet de la commune et communiqué aux services sociaux (La Tour-de-Peilz et la fondation Relais, anciennement Apollo).

La gérance de la commune accorde aussi souvent la préférence à certaines catégories de population peu prisées par les gérances privées comme les personnes âgées (les gérances craignant un scellé au moment du décès et donc une perte de loyer) ou les personnes ayant des difficultés psycho-sociales et financières.

¹ Audit de la gestion des immeubles locatifs communaux soumis au marché libre dans six communes vaudoises. Rapport n° 17.

En février 2014, une directive pour l'octroi d'un logement toujours valable définit les critères d'attribution :

1. L'attribution d'un logement communal est prioritairement réservée aux habitants de la Riviera
2. Les critères sociaux et d'urgence du candidat sont considérés en priorité
3. La clause du besoin : telle que l'urgence sociale ou financière (si une personne divorce avec des enfants et doit rapidement retrouver un logement).
4. L'autre critère important est lié au nombre de pièces :
 - 1 et 2 pièces pour 1 ou 2 personnes
 - 3 pièces inf. à 60 m² pour 2 ou 3 personnes
 - 3 pièces sup. à 60 m² pour 3 personnes
 - 4 pièces pour 4 personnes
 - 5 pièces pour 4 ou 5 personnes
5. En principe, le loyer devra être égal ou inférieur au tiers du revenu du locataire.
6. La notion de la fortune est prise en considération si la Municipalité ne parvient pas à se déterminer. C'est alors au moins fortuné qu'est alloué le logement (cas qui ne s'est encore jamais présenté).

Les règles d'attribution des logements sont claires et précises.

Rénovation et entretien des bâtiments

Il n'existe pas de planification à moyen et long terme pour les rénovations, que ce soit l'entretien destiné à compenser l'usure ou une rénovation permettant des plus-values de loyers.

L'entretien des immeubles est budgété à moins de 1% de la valeur fiscale du parc immobilier, il équivaut donc à environ CH 230'000.-/ an. En 2018, les frais effectifs pour les rénovations se montaient à seulement 0.68% de la valeur fiscale, à savoir CHF 156'000.- ou environ CHF 35'000.- /appartement. La commune n'a plus recouru au budget d'investissement pour les rénovations de son parc immobilier depuis 2011.

Voici les quelques principes que Domaines et Bâtiments se donnent pour les rénovations :

- Les travaux de rénovation ont le plus souvent lieu lors de changement de locataire et leur ampleur dépend de l'état des appartements au moment du départ du locataire.
- Les rénovations font l'objet d'analyse au cas par cas, puis des offres sont établies par les entreprises qui sont mises en concurrence.
- Tout assainissement énergétique d'envergure (isolement de façades, ...) n'est réalisé que lors de rénovations lourdes, ceci pour des raisons de rentabilité.

En 2018, 6 appartements ont été rafraichis et 4 ont subi des rénovations plus conséquentes

Pour 2018, les coûts finaux des rénovations s'élèvent à :

Béranges 51		40'794.70
Baumes 22 et 24	rénovation de 2 appartements	78'912.20
Clos d'Aubonne 1	nettoyage et révision des ventilations de l'immeuble	8'831.40

La COGEST craint que le montant budgété soit insuffisant pour maintenir le parc immobilier de la commune en bon état. Elle souhaiterait que les résultats de l'analyse EPIQR

permettent de définir précisément ses capacités à entretenir son parc immobilier au vu de la « dimension sociale » du logement. Elle se demande aussi s'il ne serait pas pertinent de démolir certains bâtiments trop vétustes ou trop énergivores (ex : Terreaux 5 ou Gérénaz 7).

Consommation énergétique

Dans le domaine de la consommation énergétique, la COGEST s'est principalement focalisée sur les émissions de CO₂ et sur les chauffages existant dans les locatifs de la commune.

Domaines et Bâtiments affirme qu'une politique durable (non consignée par écrit) est appliquée au parc immobilier de la commune selon les trois piliers :

- Economique : garantir un revenu locatif suffisant pour permettre l'entretien et le renouvellement nécessaire à la conservation de la valeur du patrimoine immobilier financier tout en assurant une rentabilité correcte de ces placements
- Social : mettre à disposition des logements de qualité à des prix abordables pour la population boélande
- Environnemental : réduire et maîtriser les impacts environnementaux des immeubles lors de travaux et durant leur exploitation, notamment par l'utilisation de produits non polluants et la mise en place de système de production d'énergie renouvelable.

La consommation énergétique de CO₂ dans les locatifs de la commune s'élève à 610 To /an, chiffres transmis par la commune suite au Certificat Energétique Cantonal des Bâtiments (=CECB). Le coût du CO₂ est probablement le minimum que les locataires vont payer, le coût final du CO₂ étant déterminé par la facture annuelle du mazout consommé.

L'empreinte écologique est estimée comme suit sur la base des factures envoyées aux clients de Holdigaz :

- Hypothèse gaz : Holdigaz estime le coût du CO₂ à CHF 0.01744.- /KWh. Si le total des KWh/an consommé à la commune est de 1'235 MWh/an, alors le coût total en CO₂ est égal à CHF 21'538.-. La taxe spécifique de ce même combustible, décidée par la Confédération en 2018 pour le CO₂, est de CHF 96.- /tonne, la masse de CO₂ est donc de 224 tonnes (= 21'538 : 96).
- Hypothèse mazout : Le coût du CO₂ généré par le mazout est estimé à CHF 24'700.- (CHF 0.02.- /kWh) et la masse de CO₂ générée est donc d'environ 257 tonnes.

Du point de vue du chauffage, Béranges 53, est le seul locatif de la commune à être équipé d'un système de chauffage à énergie renouvelable. En effet, ce chauffage à pellets est très satisfaisant pour ce bâtiment de 4 appartements. Suite à différentes études portant sur l'investissement, des coûts d'exploitation et charges pour les locataires et de l'impact environnemental, la commune est sur le point d'installer un chauffage identique dans un autre de ses immeubles.

Par contre, aucun des locatifs de la commune n'est raccordé au circuit de l'eau du lac de l'installation du « Groupe E, Domaines et Bâtiments se montrant réticent face à ce type d'installation. Ce système de chauffage est pourtant réputé très écologique. S'il est vrai que le chauffage du gymnase de Burier par exemple a nécessité une longue mise au point, il est aussi vrai que ce chauffage fonctionne aujourd'hui à satisfaction.

Des études pour diminuer la consommation énergétique sont en cours à la commune, elles ne sont pas terminées, mais un état de la situation devrait être disponible en 2020, tâche confiée au futur ingénieur en énergie et en environnement dont le rôle sera, selon l'offre d'emploi publiée en février 2020 de mettre en œuvre d'une stratégie de réduction de la consommation énergétique et du développement des énergies renouvelables sur le parc immobilier.



Traménaz 24



Vassin 27



Jaman 13



Terreaux 5



Grand-Rue 23



Grand-Rue 50 et 56



Château 24



Léman 7



Clos-d'Aubonne 1

Conclusion

La gérance des immeubles de la commune ne semble pas se baser sur un plan d'action explicite pour son parc immobilier. Les recommandations faites dans l'audit de 2011 sont pour la plupart restées lettre morte : aucune politique globale du logement n'a été formalisée, l'entretien et les rénovations sont toujours minimaux et décidés au cas par cas. La poursuite des objectifs de la stratégie énergétique 2050 de la confédération est insuffisante.

Vœux

1. *Place à l'expérimentation d'une installation d'une PAC avec raccordement au système d'eau du lac de la Maladaine* : une expérience de chauffage dans un des grands locatifs de la commune devrait être tentée sur un bâtiment dont la consommation énergétique se rapproche des 100'000 KWh/an et se situer idéalement à proximité des conduites où circule l'eau du lac pour le chauffage comme par exemple la CIGALE à Genève. La stratégie énergétique 2050 (2030) implique d'investir dans les technologies à énergie renouvelable les plus compétitives.
2. La COGEST souhaiterait, afin d'éviter une aggravation de la vétusté du parc immobilier communal, la mise en place d'un plan d'investissement à moyen et long terme en regard des ressources financières communales et si nécessaire une adaptation de sa politique de logement.

Sports et Jeunesse

3 décembre 2020

Introduction

La COGEST s'est focalisée sur l'organisation et la mission du secteur Sports et jeunesse, ses actions, et les synergies développées localement et régionalement.

Elle remercie Monsieur Olivier Wälchli, municipal en charge de Famille, Jeunesse et Sport (SFJS), Monsieur Walter Steiner, chef du service, et Monsieur Sylvain Béné, délégué Sports et jeunesse, pour leur participation à la séance du 3 décembre 2019 et la présentation complète du Secteur Sport et jeunesse fournie à cette occasion, et la qualité des échanges.

Organisation

Trois personnes sont engagées dans le secteur Sport et Jeunesse (S&J) : le délégué et une animatrice Jeunesse à plein temps, ainsi qu'une collaboratrice administrative à 60%.

L'animatrice est plus spécifiquement en charge des camps de vacances ; le délégué assure pour sa part le contact avec les écoles et reste plus centré sur les collèges et les camps scolaires. Ce travail lui procure une visibilité et des contacts avec l'ensemble des jeunes. Il présente cette proximité, formelle et informelle, comme le socle de son action.

Des collaborateurs auxiliaires sont employés en fonction des besoins ; ce sont fréquemment des jeunes (moins de 25 ans) en lien direct avec l'activité concernée. Enfin, de nombreux jeunes bénévoles sont aussi impliqués-e-s.

Le secteur est aussi en charge de la gestion de l'école de musique et de l'école de natation, dont les collaborateurs ne relèvent pas directement du secteur S&J.

Actions

Le secteur S&J soutient et conseille les clubs et sociétés sportives, y compris financièrement, met à disposition les infrastructures et traite les projets émergents. C'est le champ qui occupe le plus de ressources du secteur. Les soutiens financiers à ces structures pérennes sont réguliers et varient peu. Les clubs les plus importants sont le foot, la gym, et la voile (qui montre le plus fort développement).

Le lien avec les jeunes s'appuie sur les contacts développés sur leur(s) terrain(s), comme déjà énoncé. Il permet de soutenir des projets, en aidant à les formaliser ainsi que par le conseil et des apports financiers et logistiques pour leur réalisation. Cela concerne des soirées, des loisirs, du sport, de la musique, du théâtre, etc.

S&J fournit aussi du soutien, organisationnel ou matériel, à diverses manifestations et actions ponctuelles, liées au sport et à la jeunesse : Fête des écoles ; Fête de la musique ; « Andiamo » ; Départ du semi-marathon ; Noël au château ; etc.

Un projet original a en particulier été mené en 2019 par Madame Steiner, l'animatrice Jeunesse : En collaboration avec l'association « Embellimur », des élèves ont créé une mosaïque sur la fontaine située dans la cour du collège des Mousquetaires. Il semble qu'il ait fallu un peu insister auprès de la Municipalité pour convaincre de la pertinence de ce projet original. De fait il a enthousiasmé les participants, avec un beau résultat.

S&J collabore activement avec les écoles, par les camps scolaires et diverses actions et sorties, et participe au conseil d'établissement. Le lien est construit dans la durée et les habitudes.

Toutes ces actions visent à l'épanouissement des jeunes de la commune et leur insertion harmonieuse comme futurs adultes. Elles se construisent sur la durée, et varient donc peu. Nos interlocuteurs relèvent que c'est à leurs yeux le meilleur moyen d'utiliser de façon optimale les ressources à disposition.

Synergies, collaborations

Le S&J collabore étroitement avec les autres services de la ville, les écoles et l'ASR ainsi que les sociétés locales pour remplir ses missions. Il a aussi un rôle de conseil, de soutien et de facilitateur pour les initiatives et projets qui voient le jour, en lien avec son domaine.

Le service participe par ailleurs aux divers réseaux régionaux et cantonaux. Il collabore en particulier avec ses équivalents de Vevey et Montreux, par exemple au sein de la plateforme Sport Info Riviera. Cela permet une mutualisation des ressources.

Perspectives

Le secteur fonctionne efficacement, selon des modalités bien établies. Il est difficile de quantifier les prestations, par essence plus qualitatives et avec des effets escomptés sur le long terme.

C'est en particulier le cas pour les aspects de prévention et d'intégration sociale. A ce propos, il est relevé que Vevey et Montreux ont chacun développé des stratégies spécifiques pour ces objets, différentes du fait des histoires respectives et des contextes spécifiques dans lesquels ces stratégies ont été élaborées. Selon les représentants du service rencontrés, la situation à la Tour-de-Peilz est encore différente, mais il est difficile de pouvoir préciser et objectiver la question, car les ressources à disposition ne permettent pas un travail d'analyse ou de prospective spécifiques.

Monsieur Wälchli relève tout de même que le nombre d'annonces d'incivilités ne connaît pas de variation significative. C'est en effet un critère objectif et connu, dont la stabilité est rassurante.

Conclusion

Les activités de ce service apparaissent particulièrement stables et semblent toujours répondre aux besoins des jeunes dans le domaine du sport et des camps scolaires et de vacances. L'engagement d'une animatrice semble avoir ouvert un champ d'activité encore inexploré jusqu'ici, en particulier dans l'axe de l'éducation à la citoyenneté.

La collaboration avec les services équivalents de la région semble efficace, et permet de profiter de la mutualisation des ressources. Les ressources disponibles ne semblent pas permettre d'évaluation plus fine, nécessairement qualitative, ni d'analyse fine des besoins non couverts. Les indicateurs existants ne montrent toutefois pas de besoin urgent de telles analyses.

Vœux

Développer des activités de sensibilisation à la responsabilité de chacun pour une vie collective respectueuse d'autrui et de l'environnement.

Les synergies et partages de bonnes pratiques avec les autres services de la région pourraient être optimisés par une connaissance objectivée des similarités et des différences entre eux. Cette recherche pourrait être proposée comme travaux d'étudiants de haute école ou d'université.

Service des ressources humaines de la commune de la Tour-de-Peilz

14 janvier 2020

La COGEST s'est réunie en présence de Madame Nathalie Modoux, responsable du service des ressources humaines de la commune (si après Service RH), de Monsieur Pierre-André Dupertuis, Secrétaire Municipal et chef du personnel de la commune et de Monsieur le Syndic, Alain Grangier.

La commission remercie les intervenants précités pour la qualité des informations fournies lors de cette visite.

Les tableaux utilisés dans ce rapport proviennent de la présentation distribuée lors de cette visite, à moins qu'une autre source ne soit explicitement mentionnée.

Structure du Service RH.

Le service RH de la ville est structuré comme suit :

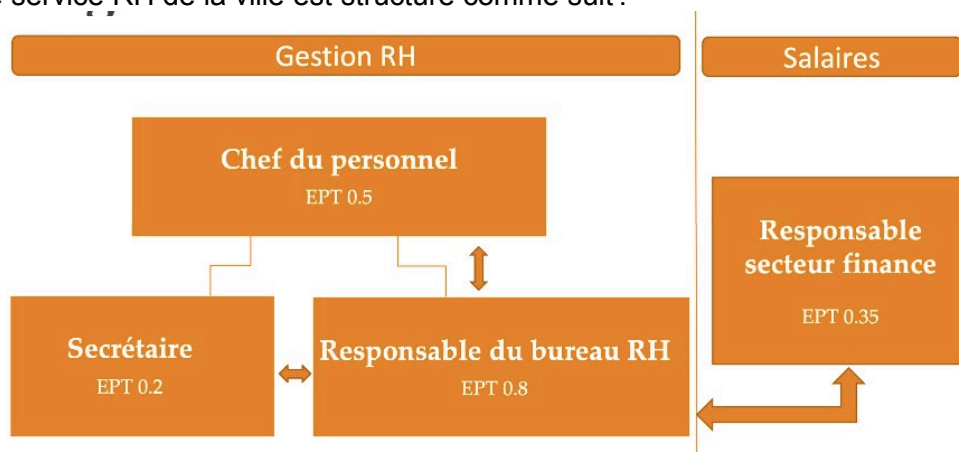


Figure Organisation RH (source : présentation du service)

Le poste de chef du personnel est occupé par M. Dupertuis qui partage cette fonction avec celle de Secrétaire Municipal.

Le mandat couvert par ce poste comprend la coordination générale, l'application des politiques et du statut du personnel, du système de rémunération et d'évaluation du personnel.

Ce service offre un support aux chefs de service ainsi que l'élaboration des propositions à la Municipalité. C'est une fonction plus stratégique.

Au niveau opérationnel, nous avons la fonction de responsable du bureau RH. Ce poste est tenu par Madame Nathalie Modoux qui est au bénéfice d'un certificat d'assistante RH et prépare actuellement le brevet fédéral de spécialiste RH.

Elle gère l'ensemble des activités administratives en lien avec le personnel, la mise en œuvre de la politique du personnel et de la formation ainsi que l'application des systèmes et instruments de conduite du personnel sous la responsabilité et en collaboration avec le chef de service de manière à garantir la qualité des prestations et la Communication interne et externe en relation avec les RH.

Pour la soutenir dans ces tâches, une secrétaire est engagée au sein du service.

Au niveau de la paye, cette dernière ainsi que les activités y relatives (fonds de pensions, certificats de salaires, impôts à la source, etc..) est assurée par le responsable du service finance.

Structure du personnel communal :

Contrats	Nombre
Contrats fixes à durée indéterminée	126
Apprentis employé de commerce	3
Apprentis horticulteur en floriculture	3
Apprenti horticulteur en paysagisme	1
Apprentis agent de propreté (conciergerie)	2
Apprenti agent d'exploitation (voirie)	1
Stagiaire MPC 3+1 (1 an)	1
Contrats auxiliaires mensuels *	5
Total	142

Accueillantes en milieu familial **	70
-------------------------------------	----

Figure Répartitions des contrats (Source : présentation du service)

Les contrats auxiliaires mensuels se répartissent comme suit : 2 marguilliers (personnes officiants pour l'Église, mais rémunérées par la commune et donc comptés parmi les membres du personnel communal), 2 responsables de l'école de natation, 1 responsable de l'école de musique.

L'accueil communal de jour « accueillantes en milieu familial », est sous mandat de la ville de La Tour-de-Peilz, mais ces prestations couvrent les communes de : La Tour-de-Peilz, Vevey, Corsier, Jongny, Chardonne. Cette prestation est sous le dicastère de Service Famille Jeunesse et Sports et est financée par l'ensemble des communes. Elle ne dépend donc pas directement du service des RH de la ville.

142 personnes œuvrent pour la commune au 31.12.2019.

Nous avons donc 126 personnes dans la grille salariale et 17 personnes hors grille+ 70 personnes pour l'accueil familial.

Le rapport de gestion 2018 faisait état de 127 personnes, 15 personnes hors grille et 82 personnes pour l'accueil familial. Nous avons donc une variation de +1 personne pour les contrats fixes (-2 personnes) pour les contrats hors grille et une baisse drastique du personnel rattaché à l'accueil familial de jour [-12 personnes].

Détail des contrats fixes par services

La répartition par service se présente comme suit :

Services	Femmes	Hommes	Total	EPT	Ancienneté	Age moyen	Départs	Arrivées	Turn over
SADM	7	5	12	9.9	12.33	43.42	1	0	3.85
SDOM	17	22	39	28.14	13.39	53.05	2	2	5.13
SFIN	5	5	10	8.9	6.86	39.50	0	1	5.56
SFJS	21	2	23	9.54	6.68	50.13	5	5	21.74
SUTP	6	28	34	32.33	10.89	49.47	3	2	7.14
Ecoles*	7	1	8	1.79	7.09	53.50	1	1	12.50
Total	63	63	126	90.6	10.47	49.59	12	11	9.06

* Bibliothécaire scolaire et devoirs surveillés

Figure Répartition des contrats fixes par services (Source présentation du service)

Il faut constater que globalement nous avons une parité homme-femme en termes de postes. Certes, il faut aussi souligner que dans certains services, naturellement, il y a plus d'hommes et dans d'autres plus de femmes. Cela n'est pas une volonté de la commune, mais ceci est davantage lié à la nature du travail dans le domaine et les aspirations de chaque genre.

Typiquement pour les devoirs surveillés ou famille jeunesse et sport, nous aurons une plus forte quantité de personnel féminin, alors que cela sera l'inverse pour Urbanisme et Travaux publics et Domaine et Bâtiments.

Les 126 personnes en contrat fixe représentent 90,6 emplois plein temps [EPT]. On peut donc constater que le temps partiel a cours dans la commune.

L'aménagement du temps de travail est peu demandé, la commune serait plutôt face à des demandes d'augmentation du temps de travail qu'à des réductions de ce dernier.

Les cadres sont tous à 100 % soit 1 EPT.

La commune est, comme une majorité du service public, considérée comme un bon employeur ce qui entraîne des temps d'ancienneté longs de 10,47 ans en moyenne et engendre un temps de rotation par poste [Turnover] dans la norme [9,06] contre 8,7 au niveau suisse pour cette branche d'activité en 2017²,

Ceci a comme corollaire un personnel communal plutôt âgé. Pour le remplacement, il serait souhaitable d'avoir du personnel plus jeune, cependant, le marché du travail étant ce qu'il est, il n'est pas forcément évident d'attirer cette catégorie de population.

Au niveau rémunération sur des postes équivalents, la Ville de La Tour-de-Peilz semble moins attractive que des villes comme Vevey et Montreux.

Il n'est donc pas facile de trouver du personnel.

Au niveau des stratégies d'attraction des talents, la ville de La Tour-de-Peilz utilise les canaux standards, publications sur le site de la commune, dans les journaux (encart emploi du 24Heures), mais ne fait pas usage des réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, Rezonance, etc.)

L'appel à des sociétés de placement se fait, pour des postes spécifiques ou pour le remplacement d'une personne longue durée.

Absentéisme

Services	Taux d'absentéisme en %	Durée d'absence	Nombre de cas	Cas en %
SADM	6.69	1 à 3 jours	97	62.99
SDOM	1.87	4 à 60 jours	50	32.47
SFIN	2.31	+ de 60 jours	7	4.54
SFJS	4.40	Total	154	100
SUTP	8.56			
TOTAL	5.33			

Figure Absentéisme 2019 (Source : présentation du service)

Le taux d'absentéisme moyen de 5,33 % est supérieur à la moyenne fédérale de la branche qui est de 3,0³ en 2019. Il semblerait que, selon une étude de 2017, le taux serait plus élevé en Suisse romande qu'Outre-Sarine et serait de 6 %.⁴

² https://www.swissriskcare.ch/sites/default/files/barometre_indicateurs_rh_swiss_risk_care.pdf, page 2 en ligne, consulté le 10.05.2020

³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/temps-travail/absences.html>, en ligne, consulté le 10.05.2020.

⁴ https://www.swissriskcare.ch/sites/default/files/barometre_indicateurs_rh_swiss_risk_care.pdf, en ligne,

Au niveau communal, 18 collaborateurs ont été absents plus de 30 jours. 7 ont subi une opération chirurgicale pour cause de maladie, 7 ont été victimes d'accidents non professionnels et 4 ont été absents pour maladie de longue durée. Ces 18 cas totalisent à eux seuls près de 75 % des jours d'absence

Traitement des absences de longue durée

Les absences pour longue durée [+ de 60 jours] suivent toujours le même processus à savoir :

- Le bureau RH collecte les certificats médicaux mensuels et établit un contact avec le collaborateur absent.
- Le bureau RH contacte régulièrement le collaborateur afin de prendre des nouvelles de manière directe.
- Le bureau RH est en contact régulier avec la Vaudoise assurance pour le suivi des dossiers, un suivi par un case manager [enquête de l'assurance] mis en place pour 1 situation en 2019. Cette absence n'était pas due à un conflit de travail.
- Le bureau RH, en cas d'hospitalisation, fait envoyer des fleurs au collaborateur.

Pour mémoire, les employés de la commune sont assurés auprès de la Vaudoise assurance pour la maladie et auprès de la SUVA pour les accidents.

Recrutement

La commune a un processus de recrutement similaire à n'importe quelle entreprise. Il faut noter que tous les postes sont mis au concours et publiés, ce qui correspond à la norme légale de toute administration publique. En outre, la commune favorise les candidatures internes

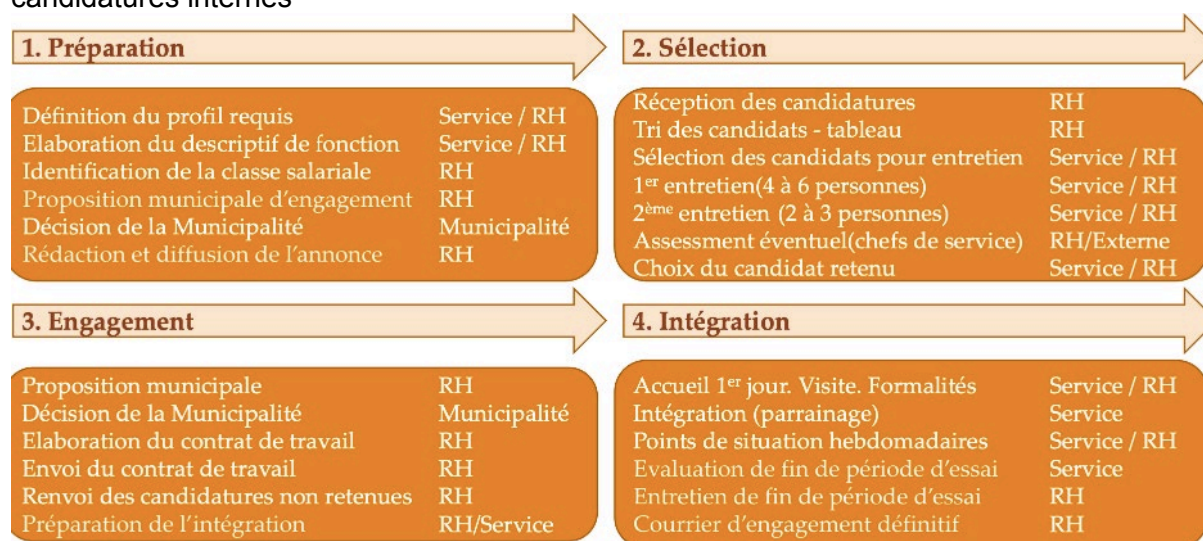


Figure Processus de recrutement (Source : présentation du service)

Il faut différencier un recrutement pour un nouveau poste d'un recrutement pour un poste existant.

Nouveau poste :

- Correspond au chiffre 1 du tableau.

Poste vacant :

- Le chiffre 1 est modifié comme suit :
 1. Vérification de l'adéquation des tâches aux besoins
 2. Vérification de la nécessité du poste.

3. Proposition municipale d'engagement
4. Décision de la Municipalité
5. Rédaction et diffusion de l'annonce.

Sélection

Le premier tri est effectué par le service RH, les entretiens en revanche sont conduits par le responsable du service, soutenu selon les besoins par le service RH. [2 entretiens pour le processus de recrutement].

Période d'essai

Chaque poste est assorti d'une période d'essai de 3 mois, au terme de cette dernière, un entretien est réalisé par le chef de service. Si la période et l'entretien sont probants, le candidat rencontre le chef du personnel pour recevoir les explications sur des éléments dont il n'aurait pas encore connaissance [système de rémunération, processus d'évaluation annuelle]. Finalement, le contrat est passé entre la Municipalité et le nouveau collaborateur. En effet, c'est la Municipalité qui engage.

Intégration

L'intégration débute dès le premier jour du nouvel employé par une visite des services et présentations des collègues, la nomination d'un parrain ou d'une marraine au sein du service pour guider le nouveau collaborateur. Des points hebdomadaires sont planifiés entre le collaborateur et son/sa responsable.

Entretien de recrutement

Les entretiens de recrutements se déroulent aussi selon un modèle standard documenté (les schémas sont difficiles à lire)

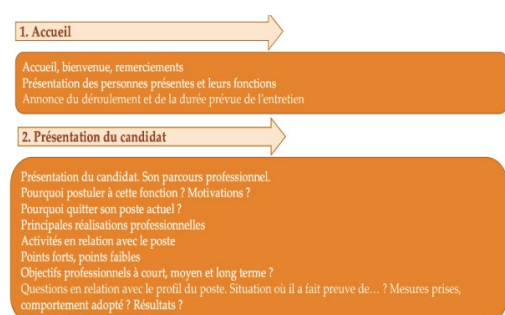


Figure Recrutement partie 1

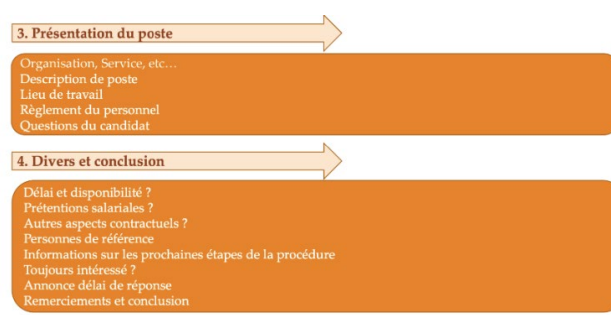


Figure Recrutement partie 2 (Source : présentation du service)

Le but des entretiens est de laisser le plus possible la parole aux candidats et de vérifier par le biais de questions ciblées sur l'expérience son adéquation au poste désiré. Tel que : mise en évidence d'éléments du CV ou d'expériences de travail précédentes.

Il est peu fait usage des références mentionnées sur le CV, sous réserve que les personnes de la commune connaissent directement la personne citée en référence. En effet, si la personne est personnellement connue, le risque de biais est réduit.

Fin des rapports de travail — Départ de l'employé.

La fin des rapports de travail fait l'objet d'un entretien, afin d'évaluer les raisons du départ. Les éléments abordés dans cet entretien sont reportés dans les schémas ci-après.



Figure Fin des rapports de travail partie



Figure Analyse des raisons d'un départ (source : présentation du service)

Le but est de comprendre les raisons profondes motivant le départ.

Égalité salariale

Le système de rémunération de la commune de La Tour-de-Peilz est basé sur une grille salariale identique pour les femmes et les hommes. Lors de l'établissement du salaire, les années d'expérience ainsi que la formation sont prises en compte. Il n'y a donc pas de différence de traitement entre les femmes et les hommes.

Lors de la visite de 2014, il était fait mention que la grille salariale serait revue en 2015, éventuellement. Il n'en est rien, cette dernière a uniquement été indexée au coût de la vie. De plus, il est uniquement de compétence communale de déterminer le montant du plus bas échelon de la classe.

En terme, de rémunération à l'embauche, il faut souligner qu'un futur collaborateur qui possède plusieurs années d'expérience dans la ou les tâches spécifiques du poste aura un salaire à l'embauche plus élevé au sein de la fourchette de la classe spécifiée dans le descriptif de poste.

La progression salariale est corrélée à l'entretien d'évaluation annuel et la progression salariale sera plus rapide au sein de la classe donnée pour un collaborateur, une collaboratrice qui dépasse les attentes.

La vitesse de progression salariale sera logiquement plus rapide pour un jeune collaborateur et un peu plus lente pour un ancien collaborateur.

Il est aussi tenu compte dans la progression salariale du temps dédié par une femme pour élever ses enfants en bas âge, ce correctif est mis en place par le chef des ressources humaines et tend à recréer un équilibre de carrière que cette parenthèse professionnelle induit.

En outre, la loi sur l'égalité destinée à améliorer la mise en œuvre de l'égalité salariale tient compte de critères supplémentaires et exige des entreprises employant 100 travailleurs et plus d'exécuter leur première analyse des salaires jusqu'à fin 2021 au plus tard.

La commune de La Tour-de-Peilz prévoit d'installer LOGIB, logiciel développé sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes [BFEG] afin d'effectuer l'analyse courant 2020. Une proposition sera adressée à la Municipalité prochainement.

Fidélisation des employés

Les chiffres en matière de rotation du personnel et les évaluations menées chaque année démontrent que les collaborateurs et collaboratrices sont généralement satisfaits de leurs conditions de travail. Un minimum de turn-over peut être par ailleurs utile à dynamiser le fonctionnement d'un service ou d'une structure. Un programme de fidélisation à la Commune de La Tour-de-Peilz ne se justifierait donc pas.

Les évaluations annuelles et les gratifications octroyées par la Municipalité permettent, certes de façon modeste, de récompenser les employés particulièrement méritants.

Les récents engagements à des postes de chefs de service ou de cadres n'ont pas permis de procéder à des nominations à l'interne, l'intérêt ou les compétences des personnes potentiellement concernées faisant défaut.

Enfin, il est à relever qu'au cours des 15 dernières années rares sont celles ou ceux qui ont volontairement quitté la Commune pour occuper un poste semblable ou supérieur dans une autre entité. S'agissant des cadres, un seul a donné sa démission pour occuper une fonction plus importante dans une plus grande commune.

Gestion de crise

Comme requis par les obligations légales en la matière, la commune est munie de processus de gestion des crises au niveau RH. Ceci se fait par le biais d'un consultant externe : Crise.ch.

Pour mémoire, lors du rapport de visite de 2014, il était déjà fait état d'un organisme externe. Il s'avère que c'est le même, mais que son nom a changé. Cette structure est, de surcroît, utilisée par Vevey et Montreux.

Crise.ch est une équipe de 6 professionnels, médiateurs, juristes, personnes de confiance et professionnels RH qui proposent son expérience et son appui pour anticiper et prévenir la crise quand cela est possible, mais aussi une aide précieuse quand elle est là et qu'elle doit être surmontée.

Lors de son engagement, chaque collaborateur reçoit la carte de visite de Crise.ch ainsi qu'une lettre explicative des prestations de Crise.ch et une formation de 2h sur la gestion de crise.

En 2019, Crise.ch a mené 2 médiations. D'autre part, 3 collaborateurs ont fait appel directement à Crise.ch ; ces 3 cas ont été réglés à l'interne.



Processus de gestion de crise

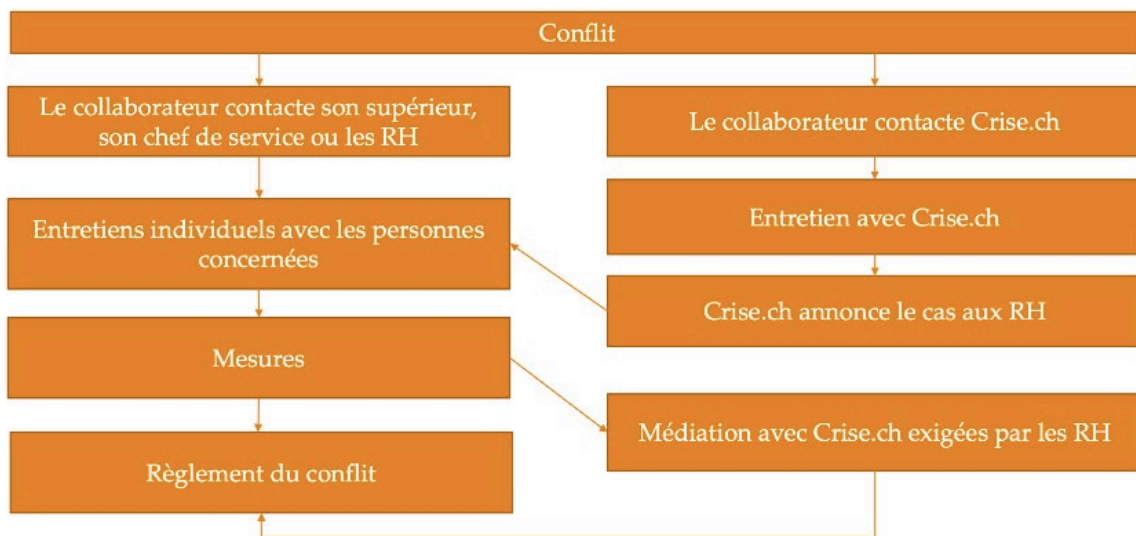


Figure Processus interne de gestion de crise (Source : Présentation du service)

Les appels des collaborateurs à crise.ch sont gratuits et anonymes

Si et seulement si la médiation est exigée par les RH, l'anonymat tombe pour des raisons évidentes.

Il va aussi de soi, que le recours à un prestataire externe et une médiation exigée par les RH sont des outils ultimes de gestion de conflits.

Questions de fin

Un membre de la COGEST demande s'il est fait des échanges de collaborateurs entre communes pour faire circuler les bonnes pratiques.

Il est répondu que les chefs des ressources humaines se rencontrent fréquemment et échangent leurs expériences, cela est encore plus facile du fait qu'il s'agit d'un milieu non concurrentiel, à l'instar du domaine privé. Dès lors, aucun échange de collaborateurs n'est pratiqué.

Un autre membre s'inquiète de l'adaptation des anciens collaborateurs et de l'assurance que l'on maintienne bien leur employabilité.

Il nous est répondu que les formations continues sont utilisées à cette fin et que jusqu'à présent toutes les formations continues requises ont été organisées.

La problématique est plus de trouver les formations continues adéquates aux nouveaux besoins. De plus, si une formation continue nécessaire devait dépasser l'enveloppe budgétaire prévue à cet effet, le recours à une demande municipale serait fait.

Finalement, un membre demande s'il est fait une gestion prévisionnelle des ressources humaines. Il nous est répondu que formellement, cela n'est pas le cas, mais que les chefs de service savent plus ou moins les départs éventuels, congés maternité, etc.

Conclusion

La gestion des ressources humaines de la commune est au deuxième stade sur trois⁵ de gestion de ces ressources humaines

Pour rappel :

Le stade 1 correspond aux ressources humaines effectuant uniquement le service de paye.

Le stade 2 correspond aux ressources humaines étant les copilotes des services

Le stade 3 correspond à une gestion anticipative des besoins des services.

En outre, tous les processus RH du service sont documentés, on peut assimiler que le service est à un niveau 3 sur 5 de maturité⁶ ce qui est un excellent niveau.

La commission de gestion à l'unanimité est satisfaite de la visite et de la présentation.

⁵ Gérer les ressources humaines: Des théories aux outils, un concept intégré par processus, compatible avec les normes, Francois Gonin- Yves Emery, PPUR, 2009, 582 pages

⁶ <https://www.linkedin.com/pulse/les-5-niveaux-de-maturité-dune-entreprise-aymen-el-azhari/> , en ligne , consulté le 10.05.2020

Le Musée Suisse du Jeu

2 juin 2020

Le Conseil de Fondation est représenté par : MM. Vincent Perrier, Olivier Martin, Guy Chervet et Pierre-André Dupertuis.

La Commission de Gestion est au complet et la séance se déroule dans la salle du Conseil Communal le mardi 2 Juin à 19h30.

Rapport d'activité 2019

Monsieur Perrier nous présente un résumé des points principaux du rapport d'activité de l'année 2019. Le rapport d'activité complet est visible en annexe.

1. La collection s'est largement enrichie durant cette année par quelques achats et surtout par les dons de 51 donateurs ; 200 objets de plus ont rejoint les quelques 12'000 objets conservés. M. Bruno Gaeng a fait don de 262 jeux au musée en 2018 et de 2 flippers en 2019.
Le musée est en relation avec des musées européens pour des prêts par ex le Musée et Théâtres Romains de Lyon ou avec Turin pour l'expo Ludique.
3. Les collaborateurs du musée font un gros travail de recherche sur les jeux antiques, recherches qui sont parfois publiées dans des revues spécialisées.
3. Un gros travail est réalisé pour la diffusion des connaissances :
 - En 2019 le musée a accueilli la collection Albert Smith de Turin.
 - La collection offerte par Bruno Gaeng a été mise en valeur.
 - Des animations, des visites guidées, des journées de création de jeux, des conférences, etc. sont organisées régulièrement.
 - Des publications sur les recherches sur les jeux sont publiées dans des revues spécialisées, parfois sur le site internet du musée
4. Exploitation : 13'700 entrées ont été enregistrées en 2019 soit autant qu'en 2018. La fête des vigneron n'a pas amené d'augmentation de la fréquentation. Il n'y a pas eu de synergie possible entre le musée et la Févi.
Le profil des visiteurs est le suivant :
7à 8 % viennent de la région
1/4 vient de Suisse alémanique
Le reste vient de Suisse romande, les collectionneurs et spécialistes sont une infime minorité
5. Communication : la fréquentation du site internet du musée n'est pas en augmentation, elle est stable. Cette constatation a abouti à la conclusion que la promotion du musée doit passer par les réseaux sociaux comme Instagram ou Facebook, ce qui est fait depuis Mai 2019.
La médiatrice culturelle est partie fin Avril 2020, sa vision des choses n'était plus en accord avec la vision de la direction. Elle n'est pas remplacée pour le moment.
6. Les espaces extérieurs : Les fouilles archéologiques ont sans doute diminué la fréquentation.
Du fait des fouilles, la terrasse qui servait souvent de cadre pour des photos de groupe mariage par ex.) n'est plus utilisable.
La location des salles rapporte 20 à CHF 25'000.- de moins qu'il y a quelques années.

La direction du musée est très attentive au projet de rénovation du château voté le 7 Février 2018, c'est l'écrin qui accueillera la future scénographie.

7. Boutique : Les ventes de jeu à la boutique sont en baisse et les visiteurs achètent moins cher. Une réflexion est en cours pour diversifier l'offre d'objets à vendre.
8. Café-restaurant : Il y a eu un changement de gérant, il se montre plus actif que le précédent. La recherche d'un gérant est compliquée, le musée ne peut offrir que des baux très courts, du fait des travaux de rénovation, et le bail actuel court jusqu'en 2021.
La terrasse sur le lac a rencontré un très beau succès.
Pour 2020, il faut s'attendre à une baisse des recettes à cause de la Covid19.

La nouvelle scénographie

En Novembre 2018 le projet de nouvelle scénographie est lancé. 2019 et 2020 est une période de transition pour affiner cette scénographie. Il faut élaborer un plan social et culturel car le musée intéresse les enfants, les adultes, les familles, les amateurs, les professionnels, il faut donc attirer tout le monde et rendre le musée attractif même pendant les travaux. Pour ce faire il a été commandé une étude du projet par la société Go to Play, le rapport a été déposé, la commission comme la Municipalité n'ont pas pu en prendre connaissance.

Au sein du musée, une organisation collégiale de l'équipe dénommée comité de pilotage a été mise en place reposant sur 4 piliers et ceci durant toute la durée des travaux, sous les auspices du président du comité du musée, M. Vincent Perrier.

- 1- Monsieur Uri Schädler qui a de nombreux contacts à l'extérieur s'occupera du côté académique du musée et de la diffusion des connaissances. Il n'est plus directeur, mais fait partie de l'équipe de direction au même titre que les personnes suivantes
- 2- L'administratrice, Mme Pasquini prendra en charge les RH, l'organisation des guides, la location des salles et de la gestion de la boutique.
- 3- La communication et le marketing est assuré par une société extérieure, la société Morgaja.
4. Le projet du scénographe M. Greppi a été choisi. Il bénéficie d'une solide expérience dans la scénographie muséale.

Ce comité de pilotage se réunit toutes les semaines en visio-conférence.

M. Vincent Perrier a pris en charge la coordination du comité de pilotage avec le conseil de fondation.

Processus de fonctionnement à mettre en place :

- Optimisation des processus de travail.
- Culture de résultats : il faut définir des objectifs plus précis.
- Remontée des informations. Les informations et les impressions remontant de la réception, de la boutique, des guides et de l'ensemble du personnel sont très intéressantes et permettent d'affiner les désirs, les envies et les critiques des visiteurs.
- Les tarifs. Ils resteront inchangés tant que les travaux ne seront pas terminés.
- Boutique. Il faut mettre en vente non seulement des jeux comme par le passé, mais aussi des objets.
- Les prestations proposés doivent être adaptées au public (jeu pour enfants, adultes, groupes, professionnels, etc.)
- Mettre en place des ventes en ligne.
- Diffusion des connaissances. Il faut définir le public cible : collectionneurs, joueurs, familles, enfants. Ceci représente une grosse différence par rapport aux autres musées.
- Promouvoir chaque employé comme ambassadeur du musée.

- Promouvoir la recherche de fonds par le biais des réseaux sociaux par ex. contacter la communauté des joueurs d'échec en faisant connaître la riche bibliothèque concernant ce jeu.
- D'ici une année, un business-plan et le projet culturel sur la scénographie doivent être finalisés. La recherche de fonds pourra alors commencer activement, en effet les donateurs se détermineront au vu du projet à financer. Le projet dépend aussi des travaux du château.
- Lien informatique. Le musée devra développer des interconnexions informatiques entre les expositions et les téléphones portables pour interagir dans des jeux, pour avoir accès à des informations via des QR codes...etc.
- Expositions. Certains jeux présentent un intérêt esthétique indéniable, des expositions de ces jeux pourront faire l'objet d'exposition.
- Une ouverture prolongée jusqu'à 20h est envisageable.
- De son côté, les membres du conseil de fondation organisent des voyages (à leur frais) vers des musées similaires pour y trouver de nouvelles idées.

Questions transmises par la Cogest, réponses écrites et remarques.

1 Questions d'ordre général.

- Combien d'entrées gratuites en 2019 ?

1885 entrées gratuites auxquelles s'ajoutent 960 enfants de moins de 6 ans qui ne paient pas leur accès au Musée.

Remarques : Les entrées gratuites sont distribuées par le Loto, le programme BCV, la Raiffeisen, l'association des amis du musée. Ceci représente 13 % des entrées payantes. Les banques ne sponsorisent rien mais le musée bénéficierait de leur clientèle. Les nouveaux arrivant dans la commune ne bénéficient pas d'entrées gratuites mais c'est à réfléchir.

En conclusion, le support de gratuité sera revu.

- Quel est le nombre moyen de participants aux conférences de M. Schädler ?

Lorsque les conférences sont données par M. Schädler ou un invité de marque indépendamment de toute autre manifestation (Agape ou AG de l'Association des Amis du Musée par exemple), la fréquentation se situe entre 20 et 30 personnes.

- Quel est le niveau de collaboration du musée avec Vevey Images ? Il semble que la collaboration pourrait être bien plus constructive. On peut remarquer que la fréquentation du musée est meilleure lors de Vevey Image.

En 2016, la coordination entre le Musée d'une part, et Let's Play et la Commune d'autre part, a été nettement insuffisante. Les exigences imposées étaient trop élevées. En 2018, si le climat de travail s'est amélioré, le manque de coordination est demeuré. Pour l'édition 2020, M. Schädler est le contact du Musée avec M. Nagy, de la Commune, ce qui devrait permettre d'améliorer la coordination.

- Qui a démissionné de la direction et du conseil d'administration durant l'année 2019, pour quelles raisons et qui les a remplacés et sur quels critères ?

Aucune démission de la Direction ou du Conseil de Fondation n'a été enregistrée au cours de l'année 2019.

- Qui s'occupe de la recherche de fonds pour la nouvelle scénographie ? Cette tâche a-t-elle été confiée à une entreprise extérieure durant l'année 2018 et 2019 ? Si oui, quelle est le nom de cette entreprise ?

La recherche de fonds a été confiée à la société Morgaja S. à R.L. qui est également mandatée pour la promotion et la communication du Musée. Toutefois, la campagne de sollicitation ne sera lancée que lorsque le projet de nouvelle scénographie sera pleinement abouti, c'est-à-dire complété d'un business plan et d'un master plan (définition de son identité et de son parcours narratif), ce qui est prévu pour le début de 2021. Ces éléments sont déterminants pour les éventuels donateurs.

Remarques : Un commissaire fait remarquer, après quelques minutes de recherches sur le web, que la société Morgaja est dirigée par Mme Suzanne Sinclair qui fut membre du Conseil de Fondation du Musée de Janvier 2003 à Juin 2018. Ce commissaire soulève la problématique d'un conflit d'intérêt. M. Chervet réfute ce conflit d'intérêt en prenant appui sur un avis de droit et informe que Mme Sinclair a démissionné pour clarifier la situation. La commission ne demande pas à voir cet avis de droit, la discussion est close.

2. Questions sur les comptes (Rapport fiduciaire Gross)

Remarques préalables. Les comptes sont régis par les articles 83 et suivant du code civil. La fiduciaire est la même que celle de la commune par soucis de simplification. La comptabilité est analytique pour répartir la masse salariale en fonction des heures de travail dans chaque branche.

La fondation du musée n'est pas contrôlée par le conseil communal mais elle doit être transparente vis à vis de la commune. La relation commune-conseil de fondation est assurée par la Cogest depuis 2003. La SSO contrôle les fondations.

Les dons pour la nouvelle scénographie seront remboursés au cas où cette scénographie ne voit pas le jour. Actuellement la fondation UBS s'est engagée à verser CHF 50'000.- et la loterie romande CHF 200'000.-.

- Page 2 Le fond pour la nouvelle scénographie s'élève à CHF 19'000.-. En 2018, il y avait CHF 10'000.-. Un don de l'AAMJ de CHF 15'000.- (voir page 3) aurait dû monter le fond à CHF 25'000.-. Pourquoi cette différence ?

Le versement de l'AAMSJ de 2018 de CHF 10'000.- était destiné non pas à la nouvelle scénographie, mais au financement de la recherche de fonds (préparation du matériel papier et électronique, documentation, etc.). Le don de CHF 15'000.- est lui destiné au financement de la nouvelle scénographie. A fin 2018 il y a eu un quiproquo et en remontant aux procès-verbaux de l'AAMSJ les choses ont été clairement séparées en 2019.

- Page 4 Les salaires brut diminuent de 20'000, pourquoi ? Néanmoins les charges sociales augmentent, pourquoi ?

La cotisation des allocations familiales est en hausse en 2019 dans le cadre de la RIE vaudoise (hausse nette de CHF 3'500.-). Par ailleurs en 2018, il y avait pour CHF 10'000.- d'indemnités d'assurances reçue pour cause de maladie/accident, montant non soumis AVS.

- Les frais de la nouvelle scénographie passent de CHF 34'479.- en 2018 à CHF 96.30 en 2019. Pourquoi ?

En 2018, nous avons payé des frais pour le support des demandes de subventions (photos, frais portes ouvertes habitants et conseil communal, heures internes pour la préparation des textes et des dossiers pour la recherche de fonds), alors qu'en 2019, nous n'avons que des frais de M. Greppi pour la séance du 10 juillet... Par ailleurs, à la suite des premiers contacts établis en 2019 avec des mécènes potentiels, il s'est avéré que nous étions trop tôt dans le calendrier pour la recherche, dans la mesure où les travaux liés aux transformations du château ayant pris du retard, les demandes de financement devront être adressées une fois les échéances clarifiées, pour avoir toutes les chances que le projet soit retenu.

- Les frais interne de CHF 25'000.- pour le nouveau musée correspondent à quoi ?

Cela correspond aux heures internes consacrées par le personnel du musée à l'état des lieux et à la définition des objectifs du musée dans un horizon temps de 5 ans. Ce travail a été demandé par le conseil de fondation pour poser une vision claire pour le futur musée et pour l'expliquer dans le cadre de la recherche de fonds. Il ne s'agit pas seulement de remplacer la scénographie, ce changement doit se faire dans une perspective globale, avec une mission redéfinie et avec la prise en compte des besoins dans le personnel futur du musée.

- Page 5 Les frais du système informatique passent de CHF 4'066.- à CHF 11'692.-. La commune s'est munie d'un système informatique dernier cris et à grand budget et les frais augmentent. Pourquoi ?

La Commune facture un forfait annuel de CHF 1500.- par poste de travail au MSJ (soit 7 postes = CHF 10500.-), selon la politique mise en place. Les autres frais correspondent à des frais de mise à jour de l'ERP du Musée (Crésus pour CHF 609.60), à une licence annuelle adobe de CHF 426.50 et à divers frais de remplacement de petit matériel. Pour plus d'information à ce sujet, nous vous invitons de voir avec le service communal concerné.

- Frais d'étude enjeux et perspectives du musée de CHF 20'700.-. Nous sommes surpris que des professionnels comme M. Schädler n'ait pas pu mener cette étude à l'interne. Nous espérons avoir les résultats de cette étude avant fin Juin, comme promis.

Le Conseil de Fondation a souhaité confier cette analyse à une entité extérieure, spécialisée dans le conseil et l'audit des institutions culturelles, afin de recueillir un avis neutre et documenté par une expérience étendue dans le secteur. Cette étude ne nous est pas transmise, elle a permis au Conseil de fondation de se forger une idée sur les choses à améliorer. Il s'en est suivi une réflexion sur l'organisation interne du musée actuelle, à court terme et à long terme, ce qui permettra de mieux définir les cahiers des charges de la direction et du personnel dans la vision du futur musée.

- Dissolution du fonds pour recherche de fonds nouvelle scénographie CHF 10'000.-. Je ne comprends pas cette dissolution ?

C'est en lien avec les frais pour la recherche de fonds payés en 2018 et qui étaient en partie couverts par le don de l'AAAMSJ, voir point plus haut.

Un commissaire demande des précisions sur le bénévolat. M. Perrier explique que des bénévoles sont utilisé pour des événements spécifiques, les guides ne sont parfois pas assez nombreux. Ces bénévoles ont un intérêt particulier pour le musée. A l'interne, des employés font parfois du bénévolat mais pas dans leur fonction officielle. Ex : un guide fera de l'archivage.

Conclusion :

Le rapport d'activité 2019 montre page 23 une baisse de fréquentation générale, page 25 des charges de CHF 473'947.- et des revenus de CHF 445'062.-, la trésorerie selon la fiduciaire Gross passe de CHF 102'195.- à CHF 81'078.- et le fond pour la nouvelle scénographie est pratiquement inexistant.

La situation est extrêmement préoccupante, cependant après plusieurs années que la CoGest pose des questions quant à la viabilité du musée, le conseil de fondation a diligencé un audit sur la gestion, le fonctionnement et rayonnement du musée.

Suite à ce dernier, un profond changement du système de management est en cours.

La Cogest salue ce changement et espère très vivement que le management par objectifs mis en place produira des résultats qui seront visibles et quantifiable pour la fin de la législature.

Vœu :

Que la municipalité et la FMSJ présente une planification sur la coordination et l'avancement des travaux du château en lien avec la scénographie du musée, ainsi que le business plan y relatif, pour que vive le Musée Suisse du Jeu à La Tour-de-Peilz.

RÉSULTATS COMPTABLES 2019

En séance du 30 mars 2020, la Municipalité a approuvé les comptes de l'exercice 2019 comme suit :

Total des charges	CHF	71'665'563.32
Total des revenus	CHF	69'694'361.90
Excédent de charges	CHF	1'971'201.42
Le budget prévoyait un déficit de (sans crédits extra-bud)	CHF	1'101'292.00

La version du budget avec des crédits extra-budgétaires (préavis7/2020), présente un déficit de CHF 1'232'395.00, il présente une différence défavorable de CHF 738'806.42 par rapport au budget.

RAPPORT DE L'ORGANE DE CONTROLE

Dans son rapport daté du 19 mai 2020, la fiduciaire Jean-Christophe Gross SA à Vevey atteste du contrôle des comptes 2018 de la Commune de La Tour-de-Peilz en ces termes :

Opinion d'audit

« Selon notre appréciation, les comptes annuels de la Commune de La Tour-de-Peilz pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2019 sont conformes à la loi sur les communes du 28 février 1956 et au règlement cantonal sur la comptabilité des communes du 14 décembre 1979. »

CONTRÔLE DES COMPTES

Le contrôle est organisé par service et par dates

Rapport Comptes Ecoles et Famille Jeunesses et Sports du 12 mai 2020

Messieurs Zenger, Wächli et Steiner

111 ADMINISTRATION GENERALE (SADM)

111.3170.00

Les dépenses casuelles correspondent aux réceptions, vins d'honneurs et repas officiels divers de la commune.

111.3170.02 (Vin de la commune)

Vins d'honneur offerts par la commune

153 SPORT ET JEUNESSE (SFJS)

153.3199.00

La baisse d'un tiers des coûts est due à l'annulation d'animations, donc d'engagement d'animateurs temporaires.

153.3653.00

Moins de demandes de diverses manifestations sportives.

153.4232.00

Il y a eu moins de frais parce que moins d'inscriptions dans les ateliers, animations diverses et camps.

« Les baisses dans les 3 postes précités sont dus à l'annulation de diverses manifestations et activités en raison de la Fête des Vignerons ».

156 ECOLE DE NATATION (SFSJ)

Les cours de natation dont la gestion est confiée à l'école de natation, n'ont pas fait le plein, le déficit de l'école a donc été couvert par la commune.

330 VIGNES (SDOM)

330.4355.00

Vente du raisin à la cave.

330.4355.01

Ventes des bouteilles à la cave de La Doges et la cave Charlemagne :

(Bouteilles offertes par la commune)

- Réception et dons :	2'214
- Ecoles :	326
- Nonagénéaires :	87
- Personnel :	386
- Promotion :	179
- Total :	3'192 bouteilles

500 BIBLIOTHEQUE (ECO)

500.3102.00

Les coûts d'abonnement à des revues, journaux et magazines de la bibliothèque scolaire ont diminué en raison d'un changement de bibliothécaire à laquelle l'école a demandé de se recentrer sur le prêt des livres plutôt que sur la constitution de dossiers pédagogiques à l'intention des enseignants.

570 CAMPS SCOLAIRES ET ACTIVITES CULTURELLES (ECO)

570.3662.02

Les coûts ont été moindres que ceux budgétés parce que les enseignants ont organisé moins de camps de la 1^{ère} à la 6^{ème}.

572 ACTIVITES CULTURELLES ET SPORTIVES (ECO)

572.4652.01

On ne peut plus facturer aux parents des frais pour des activités scolaires, le Conseil Fédéral l'ayant proscrit.

Seuls des frais de repas peuvent être facturés à CHF 15.- /j pour les camps.

703 ACTIVITES CULTURELLES ET SPORTIVES (ECO)

703.3011.03

Davantage d'enfants (grands) ont commandé des repas de midi au réfectoire du collège des Mousquetaires, ce qui a nécessité de doubler le coût du personnel.

705 ACCEUIL FAMILIAL DE JOUR

705.3161.00

L'administration de l'Accueil Familial de Jour nécessite des locaux, donc un loyer.

720 PREVOYANCE SOCIALE (SFJS)

L'ensemble des postes de ce compte correspond à la facture sociale dont le montant est décidé au canton sans que la commune n'ait son mot à dire.

« On ne peut pas contrôler les comptes, c'est du domaine cantonal »

**Rapport Comptes Administration Générale et Urbanisme
du 19 mai 2020**

Messieurs Grangier, Dupertuis, Schwab, Zenger et Audemars

100 AUTORITES (SADM)

100.3012.00

Indemnités des conseillers et des électeurs de la commune qui participent au dépouillement et qui ne sont pas membres du bureau du conseil.

111 ADMINISTRATION GENERALE (SADM)

111.3109.00

Dépenses pour des soutiens ponctuels décidés par la municipalité en début d'année.

111.3170.02

Subventions de manifestations organisées par la municipalité chaque année.

130 SERVICE DU PERSONNEL (SADM)

130.3011.00

Compte pour l'engagement de civilistes, et autres auxiliaires, pas eu d'engagement cette année.

130.3091.00

Compte pour la formation professionnelle 2019, il y a eu très peu de demandes.

400 ADMINISTRATION (SUTP)

400.3011.00

Remplacement de l'adjoint à l'urbanisme en charge des infrastructures pour relancer les nouveaux dossiers.

Différence due à une erreur à l'établissement du budget 2019 : un employé de la voirie a quitté la commune à fin août 2019. L'engagement du remplaçant s'est fait au mois d'octobre. Lors de l'établissement du budget, le système informatique a pris en compte tous les employés actifs et a omis la vacance de ce poste en septembre, d'où l'erreur.

432 ECLAIRAGE PUBLIC (SUTP)

432.1114.00

440.3134.01

Voiries (ville).

Parcs et jardins (arbres)

Les décorations de Noël sont comptabilisées sur deux secteurs différents (éclairage public et parcs - promenades -cimetière).

440 PARCS ET PROMENADES (SUTP)

440.3312.01

Lors de la votation par le conseil d'un crédit ou d'un investissement, la méthode d'amortissement doit être mentionnée. Généralement ça passe dans le compte d'investissements futurs.

450 ORDURES MENAGERES (SUTP)

450.3188.02/450.3526.00

La répartition des frais de collecte des déchets porte à porte entre Vevey-La Tour-Montreux est faite au prorata du nombre d'habitants et non pas au volume des déchets de compost. Les composts peuvent être déclassés, s'ils sont souillés (le plus souvent par du plastique), ils ne partent alors pas à la revalorisation, mais à la SATOM pour incinération (moins de 6% de déclassés à La Tour). Les collectes sont faites à des jours différents dans les trois villes.

450.3188.06 450.3526.05 450.4353.00

Collecte Traitement Facturation

Ces trois comptes sont gérés par la « Brigade des 3 Villes »

451 DECHETERIE DE LA FARAZ (SUTP)

451.3188.02/451.3526.00

Déchetterie « La Faraz » : erreur d'imputation de deux factures de la SATOM.

460 PROTECTION DES EAUX (SUTP)

460.3185.00

Fond mis à disposition, s'il y a des dégâts ou surprises durant les travaux. Par ailleurs, deux travaux importants de réfection (Adolphe Burnat et Gérénez) ont fait l'objet de préavis en 2019 (**460.3811.00**, excédent du compte de réserve pour l'utilisation dans des gros travaux).

460.4342.01

Taxe unique de raccordement des eaux sur les nouvelles constructions dans des parcelles non équipées.

470 PORT (SUTP)

Changement de la date de facturation qui, de juin à juin, passe à l'année civile.

470.3123.00

Changement des infrastructures électriques du port.

9280.002.00

Compte affecté à l'assainissement des eaux sur 66 ans

**Rapport Comptes Logement et développement durable,
Culture, Finances et comptes communaux
du 26 mai 2020**

Madame Aminian, Messieurs Martin, Schwab, Zenger et Roulet

150 AFFAIRES CULTURELLES ET LOISIRS (SSLC)

150.3653.18

Festival Images à Vevey qui a lieu tous les deux ans, donc aucune subvention en 2019.

150.3653.21

Subvention fixe destinée à l'association qui gère le théâtre du Château.

150.3653.33

Subvention de 8.50 pour chaque élève boéland inscrit à la FEM (Fondation École de Musique)

180 TRANSPORTS PUBLICS (SFIN)

La commune verse 4 acomptes/ an dont la somme est définie par les VMCV aux communes pour l'établissement de son budget.

Chaque année, les comptes avalisés par le conseil d'administration, cette année le 29 mai, puis envoyés au canton pour approbation. Les comptes approuvés par le canton sont ensuite présentés à l'AG du mois de juin. Le décompte final est ensuite envoyé aux communes qui, s'il diffère des 4 acomptes déjà versés, définissent les modalités de régularisation.

2019 : Les quatre acomptes versés par la commune ont entièrement couvert l'ensemble des frais. La commune s'est même vue rétrocéder CHF 8'799.46 (compte 180.4657.01).

Dès 2019 : La ligne entre Villeneuve-Gare et Hôpital Riviera-Chablais sera exclusivement à la charge rétroactive du Canton rétroactive.

180.3517.08

Erreur de frappe au compte 180.3517.**18** page 37 : changé en 180.3517.**08**

180.3657.02

Reporté au budget 2020 (pas eu de construction en 2019).

200 COMPTABILITE GENERALE (SFIN)

200.3301.00

120 factures diverses impayées, d'un montant de CHF 10.50 à CHF 2'600.00.- de 2003 à 2017 (factures ouvertes de 2018 à 2019).

200.4112.02

Redistribution par la Caisse Cantonale Vaudoise de Compensation AVS à Vevey en fonction du total de la masse salariale de la commune.

210 IMPOTS (SFIN)

Transposition de la comptabilité cantonale des impôts.

La commune met au budget des recettes d'impôts en fonction des données transmises par le canton et qui ont été calculées sur la base des recettes de l'année précédente. Pour l'année en cours, le canton verse tous les 10 jours des acomptes en fonction des recettes reçues des contribuables.

210.3191.02

Frais de poursuite des contribuables au canton.

210.4001.00

Les impôts des 100 plus importants contribuables peuvent n'être déterminés définitivement qu'après plusieurs années (jusqu'à 10 ans), ce qui représentait environ 8 millions à fin 2019, contre 4,87 millions à fin 2018. La taxation fluctue en fonction des échanges de données interpayés (ça rentre dans le domaine du secret fiscal et la commune n'a pas de vue sur ces taxations).

210.4004.00

17 contribuables taxés au forfait et n'exerçant donc aucune activité lucrative.

210.4011.00

Concernant l'imposition de Nestlé Suisse, il y a une répartition faite par le canton entre La Tour et Vevey.

Vevey touche le 60% des impôts versés par Nestlé et La Tour les 40% restants.

Actuellement le Municipal des Finances est en discussion pour une nouvelle clé de répartition. Par ailleurs, c'est le canton qui négocie avec Nestlé les impôts à payer sur les 2 communes. Cette contribution représente les 60% des CHF 3'383'045.65 d'impôt sur les entreprises perçues par la commune-.

210.4061.00

Le recensement des chiens est fait par la commune, mais la taxation est faite par le canton.

210.4090.00

La commune enregistre les sommes liées à la récupération après défalcation, mais n'a aucune visibilité (prérogative) sur ce compte.

210.4518.00

La somme provient des 50 millions qui ont été alloués par le canton suite à la motion Mischler, elle a été calculée sur la recette de base fiscale 2017 et communiquée à temps pour le budget 2019, c'est pourquoi le montant est égal au budget (motion Mishler).

230 FONDS DE RESERVE ET DE RENOUVELLEMENT (SFIN)

230.3809.09

La commune n'assure pas le vandalisme car c'est beaucoup trop coûteux, par contre elle s'auto-assure chaque année en constituant un fond pour les prélèvements.

230.4801.05

Prélèvement dû au vandalisme.

9281.016.00 page 102 « Vandalisme »

Détail du compte de réserve « Vandalisme »

300 ADMINISTRATION (SDOM)

300.3185.01

Factures en retard des certifications en cours.

Pour Ville Verte, la commune a versé CHF 2'278.- à la société de certification, CHF 20'000.- ont cependant été reconduits en raison du retard pris par le processus.

310 TERRAINS (SDOM/SUTP)

310.3312.00 (SUTP)

Réorganisation du plan comptable : une nouvelle rubrique « Terrains » (du compte 440.3312.01).

Un nouveau projet de droit en superficie est en cours de valorisation, celui-ci permettra de générer des revenus.

340 BATIMENTS LOCATIFS (SDOM/SSLC)

340.3191.00 (SDOM)

Des frais fixes d'épuration ont été à la charge de la commune en raison de la vacance de plusieurs logements au cours de l'année 2019.

340.4231.07 à 29

Des différences de loyers sont dues à la vacance des appartements entre 2 locataires.

340.4231.10

Augmentation de loyers après travaux suite à des changements de locataires, les loyers restant cependant inférieurs à ceux du marché.

341 PLACES DE STATIONNEMENTS (SDOM)

Toutes les places de parc des locatifs sont payantes.

350 BATIMENTS ADMINISTRATIFS (SDOM)

350.3124.03

Erreur d'imputation d'une facture d'honoraires d'étude pour la rénovation du chauffage imputée dans les frais de chauffage.

350.4271.14

Imputation comptable erronée, les loyers du pavillon de Vassin ont été comptabilisés avec le compte 501.4271.05 par erreur. Par ailleurs, tous les loyers des crèches ont le même prix de CHF 250.- /m2 /an.

CONCLUSION

En conclusion, la Commission de Gestion, à l'unanimité de ses membres présents, vous propose, Madame la Présidente, Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers,

- vu le rapport de la Municipalité concernant la gestion et les comptes communaux de l'année 2019 ;
- ouï le rapport de la Commission de Gestion de l'année 2019 ;
- considérant que cet objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

de bien vouloir :

1. Approuver le rapport de la Commission de Gestion ;
2. Adopter les dépenses imprévisibles exceptionnelles pour l'exercice 2019 telles que présentées ;
3. Adopter les comptes communaux pour l'exercice 2019 tels que présentés ;
4. Donner décharge à la Municipalité de sa gestion pour l'année 2019.

Au nom de la Commission de Gestion :

José Espinosa, Président