

Objet : GESTION 2013

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

La sous-commission, composée de M. Philippe BECK et de M. Sacha FEHLMANN (président), chargée d'examiner le dicastère AGCP pour l'année 2013, s'est réunie à 4 reprises pour ses travaux, soit :

- Le 18 mars (4h00) : Entretien avec M. François DELAQUIS, chef du Service du personnel, en présence de M. le Syndic Vincent JAQUES.
Entretien avec Mmes Corinne ANDREY LAFFELY et Diane THIBAULT, responsables de la Bibliothèque municipale, en présence de M. le Syndic Vincent JAQUES.
Entretien avec Mme Fabienne CHATELAN, responsable des Archives communales, en présence de M. Giancarlo STELLA, secrétaire municipal.
- Le 25 mars (3h00) : Entretien avec M. le Syndic Vincent JAQUES et M. STELLA, ainsi que Mme Véronique CHAIGNAT en charge de la communication.
Entretien avec Mme Roxane AYBEK, directrice du Théâtre de Beausobre.
- Le 29 avril (2h00) : Entretien avec M. DELAQUIS, chef du Service du personnel, en présence de M. le Syndic Vincent JAQUES et de Mme Katia PETRUCCI, responsable du Cyberforum.
- Le 6 mai (1h30) : Entretien avec M. le Syndic Vincent JAQUES et M. STELLA, ainsi que M. Milan GROENENDIJK, concernant la culture et les sports.

Les personnes présentes ont commenté le rapport de gestion avec compétence et ont répondu de façon claire et satisfaisante à nos questions. Nous les remercions de leur disponibilité à notre égard.

ACTIVITÉ DU SYNDIC

Le travail du syndic se répartit entre 3 volets : la gestion de la Municipalité, celle de l'administration interne, et les activités extra-communales.

Celles-ci comprennent les nombreuses associations régionales ou intercommunales, dont la liste complète apparaît à la 2^e page du rapport de gestion AGCP. Parmi celles-ci, les plus chronophages sont – dans l'ordre décroissant de leur gourmandise – l'ARCAM (séances mensuelles de 2-3 h et beaucoup de relations entre deux), l'UCV, la FAJE (où notre syndic représente l'UCV) et le Conseil d'administration du Centre aquatique Région Morges.

Le syndic est rétribué par la Ville à hauteur d'un 80 % EPT. Les mandats intercommunaux et régionaux lui prennent, selon son estimation, environ la moitié de ce temps, plus 10 à 15 % de temps supplémentaire.

Les **frais de représentation** sont budgétés d'après la liste des événements pérennes, avec une faible marge pour les imprévus. En 2013, la générosité de la Ville a été revue à la baisse : moins de bouteilles offertes aux manifestations, plusieurs apéros réduits au régime chips-peanuts... Le vin est acheté à la Sàrl avec le même rabais qu'elle avait précédemment auprès du vignoble communal. La Ville n'accepte plus de soutenir de nouvelles manifestations pérennes.

SECRÉTAIRE MUNICIPAL

- La participation du secrétaire municipal à l'**AVSM (Association vaudoise des secrétaires municipaux)** lui permet de nombreuses rencontres, non seulement avec ses homologues d'autres villes mais également avec divers services cantonaux, et lui apporte des formations variées. Le tout constitue une manne d'information, que le secrétaire municipal redistribue aux services concernés.
- La sous-commission s'est intéressée à la **séance de coordination des chefs de service**, se demandant pourquoi le syndic n'y participe pas. En fait, le principal de ces séances est dévolu à un résumé, fait par le secrétaire municipal, des dernières décisions de la Municipalité. La présence du syndic n'y est donc pas nécessaire, sauf lorsqu'il estime souhaitable d'y amener « le point de vue du politique » sur certains dossiers.
- En cas de **désaccord entre services** ou chefs de service, ce sont d'abord les 2 Municipaux concernés qui dialoguent, puis si nécessaire la Municipalité *in corpore*. Jamais le secrétaire municipal ne tranche.
- Le rapport de gestion dit que les chefs de services ont débattu de « la **liste des cadres supérieurs, intermédiaires et de proximité** ». On nous précise qu'il s'agissait de repréciser ces termes, et ce que chacun d'eux implique, notamment en termes de formation à suivre et de chaîne hiérarchique (rôle envers les subordonnés, rôle envers les supérieurs).
- La « **cellule de crise en cas d'événements majeurs** » a constaté que chaque acteur (services de la Ville, PRM, SIS Morget, PCi, gendarmerie) savait ce qu'il devait faire en cas de tel événement, mais que la coordination entre eux devait encore être précisée. Ce travail a commencé en 2013 et se poursuit en 2014.

RÉCEPTION ET GREFFE

- La **réception de l'Hôtel de Ville** est très spacieuse... Quel usage est-il prévu pour toute cette place un peu vide ? Le syndic souligne que cet espace résulte d'abord et principalement d'une volonté architecturale, celle de rendre à cet édifice historique son hall d'origine. Une « sur-occupation » n'est pas visée. Les seuls ajouts actuellement décidés sont : 2 écrans, l'un diffusant les manifestations de Beausobre et l'autre des informations générales sur la ville (travaux, parking, manifestations...), et la mise à disposition de la WiFi. A noter aussi que le Bureau du Conseil communal utilise désormais cet espace pour les votations.
- Pour le même espace, le rapport de gestion parle de « réflexions en cours pour **élargir les prestations** ». Il s'agit essentiellement de ramener à l'Hôtel de Ville celles de l'Office du tourisme qui concernent principalement les Morgiens, ledit Office conservant dans ses locaux les prestations principalement utiles aux touristes et autres visiteurs. La concertation entre la Ville et l'Office du tourisme est en cours à ce sujet, ainsi qu'à propos d'un éventuel élargissement des heures d'ouverture de la réception de l'Hôtel de Ville. Un suivi statistique des visites par catégories de demandes est prévu dès cette année.
- Les **sacs poubelles gratuits** n'ont été, selon les chiffres du rapport de gestion, distribués qu'à 57 % des bénéficiaires PC et 58 % des bénéficiaires RI. La sous-commission s'est étonnée de taux si bas, pour des personnes à l'évidence dans le besoin. Il semble que l'information par le tout-ménage de janvier 2013 n'a pas suffi. La Caisse cantonale AVS à Clarens n'avait pas voulu transmettre la liste des bénéficiaires. Par contre, cette caisse accepte de faire un envoi auxdits bénéficiaires pour les communes, et c'est cette voie qui a été choisie cette année.

Nous invitons la Commission de gestion 2014 à vérifier si le taux des bénéficiaires PC et RI ayant reçu des sacs poubelle gratuits a significativement augmenté depuis 2013.

- Selon quels critères a été établie la liste des **entreprises soumises à la taxe forfaitaire** d'élimination des déchets ? Le Dicastère IEEP a travaillé à partir d'une liste de toutes les personnes morales que possède l'Office de la population. Il devait y soustraire les associations, les sociétés locales, les « activités ménagères » (micro-entreprises travaillant à partir du domicile de leurs propriétaires) et les sociétés domiciliées auprès d'une fiduciaire.

NATURALISATIONS

Les candidat-e-s à la naturalisation initient le processus en envoyant leur dossier. Une brochure, éditée par la Commission consultative Suisses-Étrangers¹, les aide à se préparer.

Pour les *naturalisations facilitées*, il n'est procédé à aucune audition, de par la loi.

Pour les autres, c'est la Commission consultative des nationalisations (composée d'un membre par groupe politique) qui les reçoit, avec une délégation municipale qui peut comprendre le syndic, Mme Podio et/ou M. Buache.

Les questions posées portent sur les institutions politiques (les 3 pouvoirs aux 3 échelons), l'histoire suisse, la géographie, la culture et les associations morgiennes. Il peut y avoir des questions plus ouvertes, si l'on sent le candidat pas trop « bloqué » par la situation. L'entretien dure 20 minutes.

La commission est en possession du rapport de police sur le passé des candidat-e-s, ce qui lui permet d'éviter des questions potentiellement douloureuses, en cas de passé dramatique. Il y a parfois beaucoup d'émotion. Les candidat-e-s refoulé-e-s peuvent se présenter une seconde fois. Au final, seules 5 à 6 personnes par année sont refusées.

ARCHIVES COMMUNALES

Nous avons eu l'occasion de visiter les Archives communales installées sous le Chalet Sylvana en présence de Mme Chatelan, responsable des lieux. Dans le rapport de gestion AGCP, il est indiqué qu'environ une centaine de personnes par année font des demandes aux archives municipales ou les consultent sur place. On nous confirme qu'il s'agit d'un service gratuit et que la volonté est que cela reste ainsi. La majorité des utilisateurs sont des architectes, historiens, enseignants ou étudiants. Le temps passé pour répondre aux demandes n'est pas énorme et il est difficile à estimer, donc à facturer.

Les locaux sont spacieux, les « compactus » offrent encore une grande capacité de réserve. Cependant, la climatisation connaît des problèmes : l'humidité est insuffisante l'hiver, et le système de ventilation s'encroûte de calcaire, provoquant des pannes. De nombreux essais d'amélioration ont déjà été tentés, avec un succès tout relatif. (*Cf. rapport de la sous-commission Patrimoine pour une explication du Municipal de ce dicastère*)

Nous nous sommes interrogés sur la nécessité de continuer le microfilmage étant donné que les appareils sont obsolètes. On nous a expliqué que les documents resteront lisibles encore très longtemps, la durée de vie d'un microfilm est de 100 ans. Les visionneuses continueront d'exister, c'est la filmeuse qui est en bout de course. Donc un changement de technique est nécessaire. Pour cela, nous attendons la mise en place de la GED.

Nous demandons également des précisions sur l'achat par M. le Syndic d'œuvres d'art. On nous explique qu'il n'y a pas de procédures particulières, que le budget est d'environ CHF 2'500.- et qu'en 2013, les œuvres achetées ont servi à la décoration du bureau de M. le Syndic.

¹ « Le pays où je vis – Institutions politiques et histoire de la Suisse ». 5^e éd., 2009.

BIBLIOTHÈQUE

La direction de la bibliothèque municipale est désormais assurée par un binôme : une responsable du Secteur jeunesse et une du Secteur adulte. Cette nouvelle organisation fonctionne bien, à la satisfaction des deux responsables.

Celles-ci nous informent de leurs soucis du manque de personnel. Celui-ci se trouve à flux tendu et la situation devient très problématique en cas de maladie. Tous les collaborateurs de la bibliothèque effectuent des heures supplémentaires qu'il est parfois difficile de récupérer. Cependant, nous constatons que des solutions de secours temporaires ne sont pas assez recherchées, comme par exemple faire venir l'apprenti occupé aux archives communales, mais connaissant la bibliothèque, le temps d'un remplacement. (Solution dont la faisabilité nous a été confirmée par la responsable des archives).

Nous remarquons dans le rapport qu'il y a une baisse de la fréquentation, mais pas du nombre d'emprunts. Ceci est dû en partie au fait que les classes d'écoles qui fréquentent la bibliothèque n'appliquent plus les mêmes règles. Auparavant, chaque élève disposait d'une carte, en 2013 il a été décidé que le professeur disposerait d'une carte pour toute sa classe, ce qui simplifie le travail des bibliothécaires.

Cependant, il est aussi à noter une baisse plus globale des visites et de l'intérêt des bibliothèques dans le monde. Afin de remédier à cela, la tendance mondiale serait plutôt d'envisager des pistes comme le fait de donner l'accès à internet (wifi) aux visiteurs, élargir les heures d'ouverture (notamment 12 – 14h) et ainsi créer une sorte de lieu de vie sociale (« bibliothèque 3^e lieu »). Il est encore mentionné le fait qu'il faudrait améliorer la signalétique indiquant la bibliothèque dans la ville de Morges.

Malgré cela, la bibliothèque municipale fonctionne très bien et est un véritable atout pour notre ville et pour la région. Des actions comme le prêt de livres à la piscine ou les soirées de lecture de contes plaisent à beaucoup de personnes.

ACTIVITÉS CULTURELLES

La **Commission consultative des affaires culturelles** comprend 19 membres, représentatifs de la diversité de la vie culturelle morgienne. Elle s'organise elle-même.

Une sous-commission étudie les dossiers de **demandes de soutien extraordinaires**, thème dont nous nous sommes préoccupés. Cette sous-commission rend un rapport résumant la demande et son appréciation à la commission, qui donne un avis positif ou négatif, pour la Municipalité qui prend la décision finale. Celle-ci suit le plus souvent, mais pas toujours, l'avis de sa commission. D'une séance à la suivante, la commission est informée du montant qui reste à disposition (le total s'élevant à CHF 20'000.- par an).

Un critère « guillotine » est en général que l'activité prévue se passe à Morges ou concerne clairement Morges.

Le contrôle de l'usage des fonds est fait par le ou la délégué-e aux affaires culturelles. Pas forcément en examinant les comptes du demandeur, souvent il suffit de participer au résultat (exemples pour 2013 : publication du catalogue de l'exposition Furlan au Musée Forel, graffiti à la Patinoire devant la Maison des associations).

La commission ne reçoit aucun jeton de présence, mais est invitée au souper des Commissions, chaque année en août.

L'ambiance est excellente. Les nombreux participants font de cette commission, également un riche lieu d'échanges sur les projets de chacun, échanges qui mènent parfois à des idées communes et à des synergies.

Par ailleurs, la commission valide le choix de la **Distinction culturelle** annuelle, sur proposition soit d'un de ses membres, soit de la Municipalité, soit de la déléguée à la vie

culturelle. Enfin, elle est consultée par rapport à divers projets culturels et au développement de la vie culturelle à Morges.

La sous-commission s'est aussi intéressée à une éventuelle **harmonisation des aides culturelles**, existantes ou à venir, sur le modèle du règlement pour les aides aux activités sportives.

La réponse du syndic est révélatrice de la difficulté de ce thème : « Si c'était simple ce serait déjà fait ! » En effet, contrairement aux sports pour lesquels des *critères objectifs* ont pu être relativement aisément identifiés (pour rappel : nombre de juniors, nombre de moniteurs qualifiés « Jeunesse & Sport »), la culture est matière si diverse qu'on peine à trouver des indicateurs valables, des dénominateurs communs. Les habitudes sont-elles à garder ?

La Municipalité s'efforce déjà d'harmoniser les soutiens pour des sociétés ou activités *semblables*. Mais même cela est difficile : qu'on compare par exemple le fonctionnement des Théâtres de Beausobre et des Trois P'tits Tours; ou un concert de chœur *a capella* avec un autre avec un grand orchestre ...

La motion récemment déposée sur ce thème au Conseil communal amènera la Municipalité à se pencher de près sur ces questions, avec l'aide de la déléguée à la vie culturelle, de la Commission consultative des affaires culturelles, et bien sûr l'habituelle enquête auprès d'autres villes.

ACTIVITÉS SPORTIVES

2013 était la 2^e année d'attribution des **subventions** selon les critères élaborés en 2012 et ratifiés par le Conseil communal. Les clubs sont généralement contents, même ceux qui « perdent » du fait du changement de système en ont compris la nécessité. D'ailleurs le « lissage » qui évitait ces pertes pendant 3 ans (donc jusqu'en 2014) leur a évité des situations critiques. Et divers clubs ont déjà réorienté leur recrutement vers davantage de juniors, et engagé davantage de moniteurs « Jeunesse & Sports », pour la plus grande satisfaction de la Municipalité.

La Commission consultative des sports, composée de représentants d'une grande variété de clubs morgiens, comporte 2 sous-commissions : l'une pour attribuer des **subventions extraordinaires** (2 fois par an, et en suivant le même schéma que décrit ci-dessus à propos des aides culturelles), l'autre pour attribuer les Mérites sportifs annuels.

Ces derniers donnent entière satisfaction : ils constituent un beau coup de pouce pour les sportifs primés et pour leurs clubs, entre autre par la couverture médiatique, tout en maintenant un équilibre entre l'aspect populaire et l'aspect compétitif du sport.

Une forte préoccupation en 2013 : les réticences du Forward FC d'une part, du Canton d'autre part, à propos des projets de réaménagement du Parc des Sports. Le Forward a été reçu par la Municipalité et tous les efforts seront faits pour tenir compte des besoins qu'il a exprimés – dans la limite du possible, notamment au vu des restrictions cantonales.

« **Morges bouge** » s'avère de plus en plus un succès, avec des participants en nombre croissant et venant, de plus en plus, d'au-delà de Morges !

AIDE AU DÉVELOPPEMENT

Les projets se déroulent généralement à satisfaction. Le « projet des villes jumelées » a notamment été considéré comme un grand succès.

La FEDEVACO se confirme comme d'une grande aide, très professionnelle. La preuve en a paradoxalement été donnée en 2013 lorsqu'un projet (au Népal) a « mal tourné » : la faïtière cantonale a immédiatement informé la Municipalité du problème et stoppé l'aide à ce projet, s'engageant également dans le suivi, jusqu'à s'efforcer de récupérer une partie des fonds. Cette expérience a renforcé la Municipalité dans sa confiance envers la FEDEVACO.

POLITIQUE DE COMMUNICATION

La chargée de communication rencontre plusieurs fois par semaine le syndic, afin de faire le point de l'actualité et de décider ensemble de quelle info donner, à qui, sous quelle forme. Elle participe aussi, quand il y a lieu, à des séances des services telles que promotion économique, concours d'architecture, infrastructures... Le syndic insiste sur la très forte valeur ajoutée qu'apporte le travail de cette personne, notamment en déchargeant le secrétaire municipal de la communication.

Le **site Internet**, où les visites sont en forte progression, a 40 contributeurs internes aux services. Avant sa mise en ligne, chaque modification ou ajout est validé par le chef de service puis vérifiée par la chargée de communication en termes de fonctionnalité et de cohérence avec la logique et l'aspect du site. Le même CMS (système de gestion des contenus) est utilisé pour l'internet, l'intranet et l'extranet, ce qui simplifie le travail.

Au rang des nouveautés 2013 : le commencement du développement d'une version pour téléphone portable, ainsi que d'une possibilité de location des salles en ligne.

On parle bien sûr de **Reflets** : graphisme et papier ont été changés, ainsi que le fonctionnement : désormais le comité de rédaction comprend une personne fixe par service, afin d'assurer que les informations « remontent » régulièrement. La rédaction est sporadiquement ouverte à des personnes extérieures à l'administration, par exemple à des services du canton.

La Municipalité n'intervient pas dans la rédaction, sauf pour vérifier la pertinence du sommaire, et sur la double page du « *Grand angle* », qui doit « coller » à l'actualité.

Il est relevé que toutes les villes de suisse ont un organe d'information tel que *Reflets*. Et que ce dernier est cité en exemple dans bien des villes.

SERVICE DU PERSONNEL

La dotation en personnel du Service du personnel semble être adéquate malgré le fait que la nouvelle réforme des apprentissages demande plus de temps, notamment en ce qui concerne la formation interne et les relations avec les commissaires d'apprentissage.

Concernant le cours d'analyse transactionnelle et gestion des situations difficiles, il nous est spécifié que tous les collaborateurs communaux suivent ce cours au début des rapports de travail.

La sous-commission s'est interrogée sur le fait qu'un seul employé ne soit pas transféré contractuellement dans la nouvelle société du Domaine de la Ville de Morges. C'est qu'un tel transfert lui aurait fait perdre une partie considérable de son avoir de 2^e pilier, alors que les simulations ont montré que les autres employés du vignoble n'avaient rien à perdre en sortant de la CIP (Caisse intercommunale de pensions). Nous jugeons cette décision tout à fait opportune.

Nous constatons dans le rapport du personnel que le nombre d'accidents est en recul. Le chef de service nous explique que de meilleures procédures de sécurité sont en place. Après chaque accident, une analyse est réalisée afin de pouvoir apporter des améliorations aux mesures de sécurité. On nous explique également qu'avec le temps, l'arrivée de nouveaux cadres a amené de nouvelles façons d'imposer des mesures de sécurité sous la forme d'un encadrement plus exigeant à ce titre.

Le chef de service nous informe également que le taux des primes d'assurance accidents fluctue en fonction du nombre d'accidents, ce qui a tendance à rendre plus attentifs les collaborateurs. La sous-commission s'interroge sur le fait qu'il n'y ait pas de chargé de sécurité au sein de l'administration communale. Le chef du personnel est conscient de ce manque, et pense qu'il faudra y remédier un jour.

La sous-commission a souhaité savoir comment étaient organisées les procédures d'évaluation du personnel communal. Une évaluation annuelle est réalisée. En cas de résultat insuffisant, une ou plusieurs évaluations intermédiaires sont réalisées. Cette évaluation se présente sous la forme d'un dialogue préparé par les deux parties sur la base d'un formulaire. En 2013, 4 évaluations n'étaient pas bonnes, et une était insuffisante.

Nous avons remarqué un "taux de rotation" important en 2013. D'après le chef de service, cela s'explique entre autres par le fait qu'il y a eu des problèmes dans le Dicastère JSSL. Problèmes lors d'engagements, lors de la mise en place d'une nouvelle organisation, mais aussi le constat que le secteur d'activité concerné – l'éducation de la petite enfance – connaît partout un "taux de rotation" important.

Cependant, il est aussi à noter qu'une réorganisation du mode de recrutement a dû être opérée. Le chef du Service du personnel accompagné du chef du service concerné opèrent ensemble le recrutement, ce qui n'était pas le cas auparavant. On nous assure que des *assessments* sont organisés à l'interne, voire à l'externe lorsque cela paraît nécessaire, et qu'une mise au concours des postes à repourvoir est systématiquement mise en place. Malheureusement, cela ne semble pas avoir été le cas au minimum une fois en 2013. De plus, la sous-commission a, lors de ces entretiens, mis le doigt sur un cas où l'organisation d'une mise au concours n'était pas réussie pour des raisons de mauvaise compréhension entre le Service du personnel et le service demandeur, ce qui engendre une perte de temps pour tout le monde. Nous espérons que les mises au concours de poste sont établies en place en toute connaissance des besoins des services concernés.

La sous-commission s'est interrogée sur le nombre de cas de maladie, en augmentation. On nous explique que l'on fait face à une sorte de cercle vicieux. On demande toujours plus de résultats aux collaborateurs, on hésite à proposer une augmentation du nombre de postes en raison du niveau des finances communales, ce qui entraîne une fatigue accrue de la force de travail, et donc une augmentation des maladies, qui à leur tour provoquent une surcharge des collègues restants. La sous-commission remarque que tous les dicastères ne sont pas forcément touchés de la même manière par ce constat, et qu'il n'est pas mis en place des solutions provisoires en cas d'urgence (maladie, accident) au sein du service ou entre les services.

Il y a eu 7 résiliations de contrats de travail en 2013. Aucun cas de fin des rapports de travail n'a abouti au Tribunal des Prud'hommes. La plupart du temps, une convention de départ est établie. La sous-commission espère toutefois que la politique d'évitement des Prud'hommes n'est pas une habitude.

Au vu du nombre de plus en plus important d'associations intercommunales dont le personnel est géré par la commune, nous nous sommes posé la question de savoir si le traitement administratif effectué par son service était facturé équitablement. D'après le chef du personnel, c'est le cas et cela représente environ CHF 90'000.- par année (en ce qui concerne les ressources humaines). Cette facturation est calculée de la manière suivante : on divise les frais salariaux de l'ensemble du personnel de la Ville concerné par le nombre d'EPT qu'il représente (y compris le chef de service), on obtient un « revenu moyen » qu'on multiplie par le nombre d'EPT qu'on estime consacré au travail « intercommunal ».

THÉÂTRE ET FOYERS DE BEAUSOBRE

La directrice est, de manière générale, satisfaite : la fréquentation est très satisfaisante, les artistes adorent venir à Beausobre, l'ambiance de travail est bonne.

Les portacabines dépannent bien l'administration, notamment en abritant l'indispensable petite salle de conférence... mais ne conviendront pas à long terme. L'agrandissement des locaux de l'administration reste donc un projet nécessaire ; ces locaux devront absolument rester sur place pour permettre les échanges constants avec les services techniques et les artistes, qui vont et viennent en permanence.

La **programmation** change peu à peu, tout en gardant une forte continuité avec l'« ère Desponds » : moins de « World Music », davantage de danse et de spectacles « jeune public », quelques spectacles théâtraux plus... « modernes ».

Au chapitre des **préoccupations**, la directrice relève :

- Une énorme concurrence, beaucoup de nouveaux lieux de spectacle se créant – notamment à l'EPFL, juste à côté de Morges !
- Une usure des lieux, après 30 ans de vie. Les fauteuils devront bientôt être revêtus de neuf voire changés, les loges et autres locaux dédiés aux artistes sont vieillots, le hall reste un brin austère malgré les récentes améliorations (remplacement des vestiaires surnuméraires par des recoins « salons », ouverture d'un nouveau bar...)
- Des frais nouveaux, tels que les 4 % sur l'ensemble des recettes de chaque spectacle venu de France, au titre d'un « droit de mise en scène » qui laissent perplexe les directeurs suisses...

Les remèdes à ces problèmes passent, de l'avis de la directrice :

- par un plafonnement, voire une légère réduction des prix des billets, pour suivre une tendance générale ;
- par un accueil plus convivial et chaleureux, un confort accru des « alentours » du théâtre (hall, bar...);
- par une fidélisation du public, entre autres grâce à des nouveautés telles que « copines et champagne », visant de nouveaux publics ;
- par l'achat de spectacles en exclusivité.

Les directeurs et directrices des théâtres d'accueil se réunissent 2-3 fois par an. Le syndicat garde « la responsabilité de l'outil », se préoccupant notamment de son vieillissement et donc des réfections et évolutions à prévoir à court ou moyen terme.

Il est relevé que les problèmes rencontrés avec les navettes MBC lors de Morges-sous-Rire, cette année (fin brutale à minuit, sans avertissement, et laissant des dizaines de spectateurs en attente inutile pour remonter au parking organisé à Marcelin), ont été résolus pour l'avenir.

L'annulation du **bail du restaurant** a été provoquée par une mauvaise interprétation, en 2012, des informations sur le départ du co-gérant. La situation actuelle (bail prolongé de 5 ans) est malheureuse, mais pas dramatique : le but principal était d'avoir les mains plus libres pour les travaux à venir ; il faudra maintenant composer avec la présence maintenue du restaurant, mais cela n'apparaît pas comme impossible. Le syndicat déplore surtout que tous les efforts de conciliation se soient heurtés à un mur.

Les **stagiaires** dont parle le rapport de gestion sont, d'une part, des étudiants en animation sociale de l'EESP (haute école supérieure en travail social), d'autre part, de jeunes diplômés de l'UNIL (histoire de l'art, sociologie...), en « stage 1^{er} emploi » ; la directrice relève avec vive satisfaction que plusieurs de ces jeunes gens ont trouvé un emploi dans le domaine culturel suite à ce stage.

Les **affiches** sont présentes partout en ville, réservées aux institutions culturelles morgiennes. D'autres affiches sont placées dans les villes voisines, jusqu'à Vevey, Yverdon-les-Bains, Nyon.

Le **site Internet** du théâtre est géré directement par l'équipe administrative après une mise en page annuelle par une société spécialisée. Cette manière de faire donne entière satisfaction.

Le **personnel auxiliaire** est engagé sous contrats de droit privé, hors CCT donc, mais payé par le Service du personnel. Le « pool » comprend environ septante personnes, dont 20 régulières.

Les **critères de rabais** du théâtre et des foyers sont bel et bien fixés, ils ont été mis à la disposition de la sous-commission. La Municipalité octroie quelques rabais « hors critères », par exemple (pour 2013) au gymnase de Beaulieu (mis au bénéfice du tarif « sociétés locales ») ou pour l'association du Relais (fortement implantée à Morges).

CYBERFORUM

La sous-commission a pris le temps de visiter le Cyberforum afin de pouvoir ainsi mieux en comprendre le fonctionnement. C'est un lieu et un système de formation très apprécié. Bien que les locaux soient agréables, beaucoup de stagiaires préfèrent travailler depuis la maison. Ils doivent cependant passer au minimum 2 heures par semaine dans les locaux.

Mme PETRUCCI, nouvelle responsable du Cyberforum nous a assurés se sentir à l'aise à la tête de cette organisation et en maîtriser le fonctionnement.

Nous avons été intrigués par le fait que le Service de l'emploi cantonal désire faire adopter une nouvelle plateforme de formation. On nous explique que celle qui est utilisée actuellement est très appréciée par les utilisateurs et plus conviviale que la plateforme actuellement à l'étude par l'office de l'emploi.

Cela pose également un autre problème, car le Cyberforum a mis en place, grâce à son ancien responsable, un système de gestion intégré à la plateforme actuelle. Celle-ci permet de profiter d'automatismes « administratifs » très poussés qui, en plus de s'approcher d'une gestion zéro papier, fait gagner du temps aux collaborateurs. Un changement de plateforme serait un véritable retour en arrière pour la gestion du Cyberforum.

Ce problème a conduit la sous-commission à se demander quelles pouvaient être les conséquences du départ de l'ancien responsable, avec ses connaissances. Car toute cette application de gestion au format « Access » a été créée et mise en place par une seule et même personne. Même si nous reconnaissons que la commune a pu profiter des connaissances et de l'ingéniosité de l'ancien responsable, elle se retrouve maintenant sans véritable spécialiste pouvant intervenir en cas de problème. De plus, d'autres services communaux ont également créé des applications internes.

Dès lors, on peut se poser la question de savoir pourquoi le Cyberforum n'a pas recherché un nouveau responsable capable de gérer ces différentes applications. La réponse est claire, le profil recherché devait répondre en priorité à une expertise en formation (notamment du fait des normes Eduqua). Ce qui est le cas de la nouvelle responsable. Et il n'a pas été possible de recruter une personne pouvant à la fois gérer ces applications sous « Access » et être spécialiste en formation.

Malgré cela, nous trouvons que cette stratégie appliquée depuis des années s'est avérée risquée et le reste encore aujourd'hui. La Municipalité avait demandé un 0,5 EPT supplémentaire pour le Service informatique afin de pallier ce problème, mais le Conseil communal l'a refusé. La sous-commission estime qu'il va falloir trouver une solution à court terme afin de ne plus se trouver dans cette situation désagréable. (voir le rapport de gestion FAIG)

Malgré cela, le Cyberforum se porte bien du point de vue de la gestion ainsi que de la fréquentation. Il est également à relever qu'il a obtenu la 3^e certification Eduqua valable pour trois ans. La sous-commission est persuadée qu'il est un atout important pour la Ville de Morges.

CONCLUSION

Nous avons constaté qu'il n'y a pas de gros problème de gestion dans ce dicastère même si certains points peuvent ou doivent encore être améliorés. Un renforcement de la supervision transversale des dicastères nous paraît souhaitable. M. le Syndic, Vincent JAKUES, s'engage pour la commune appuyé d'une équipe motivée menée par le secrétaire municipal. Nous les remercions tous à nouveau pour le travail effectué pour notre commune.

Pour la Commission de gestion

La Présidente

Magali ZUGER

Pour la sous-commission

Le Président

Sacha FEHLMANN