

# RAPPORT DE LA COMMISSION DE GESTION DU CONSEIL COMMUNAL D'YVERDON-LES-BAINS

sur la gestion de la Municipalité en 2014

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers,

La Commission de gestion (COGE) du Conseil communal d'Yverdon-les-Bains est constituée comme suit :

**Membres** : Mmes et MM. Hélène Grand-Greub, Pierrette Roulet-Grin, Daniel Cochand, Pierre Hunkeler, Jean-Louis Klaus, Walter Müller, Nicola Schirinzi et Yves Vuagniaux.

**Suppléants** : Mmes et MM. Jacques Fivaz, Claude-Anne Jaquier, Madeleine Lechmann, Emilienne Wagnière, Yann Mamin et Bart Wind.

M. Daniel Cochand a été élu président, Mme Pierrette Roulet-Grin vice-présidente, M. Pierre Hunkeler secrétaire.

La COGE s'est réunie aux dates suivantes : 1<sup>er</sup> septembre, 6 octobre, 3 novembre, 17 novembre, 1<sup>er</sup> et 15 décembre 2014, 12 janvier, 2 février, 2 mars, 23 mars, 20 avril, 4 et 11 mai. Il y a eu trois séances partielles les 27 et 30 avril et 8 mai. Elle a rencontré la COFI le 2 février 2015.

Comme l'an dernier, la commission a examiné la gestion de la Municipalité en étudiant plusieurs questions et sujets ciblés afin de pouvoir les examiner en profondeur. Elle s'est efforcée de visiter tous les services. La COGE remercie la Municipalité, les chefs de services et de filières et tous les services pour leur accueil et leur disponibilité lors des entretiens et visites, le Secrétariat général (SG) pour l'organisation de ses séances et l'appui pour l'organisation de la sortie à la Montagne de la Ville. Elle remercie également les huissiers, les concierges et le service informatique.

## Table des matières

1. Municipalité
2. Administration générale
  - 2.1 Secrétariat général
  - 2.2 Mobilité
  - 2.3 Communication
  - 2.4 Informatique et géomatique
  - 2.5 Ressources humaines
3. Culture et tourisme
4. Jeunesse et cohésion sociale
5. Energies
6. Sécurité publique, Incendie et secours, Sports
  - Police Nord vaudois et SDIS
7. Travaux et environnement
8. Urbanisme et bâtiments
9. Bureau AggloY
10. Conclusions

## **Préambule sur le rapport de gestion de la Municipalité**

Le rapport de gestion de la Municipalité a bien évolué en termes de concision et structuration. C'est un très gros travail pour les services. Un effort doit encore être fait pour arriver à de réelles synthèses dans quelques dicastères. Certains services ne devraient pas omettre ou esquiver la question des ressources humaines qui devrait être clairement identifiable dans le rapport du service. Il serait utile que le travail des commissions soit systématiquement évoqué. Il serait bien de pouvoir bénéficier d'informations centrées sur Yverdon-les-Bains (pour Police Nord Vaudois et le Tourisme par exemple) et d'informations sur des entités comme TRAVYS dont les activités concernent très largement les Yverdonnois ou le bureau AggloY qui a un devoir de vigilance face aux projets de la Ville faisant partie du projet AggloY. La COGE a apprécié dans le rapport de plusieurs dicastères un nouveau chapitre intitulé « perspectives 2015 ».

## **Commentaire sur l'activité et le rapport de la COGE**

Le rapport de la COGE a fait une large part à la question des ressources humaines. La COGE continuera à demander que tous les représentants de la Ville soient en possession de lettres de mission lorsqu'ils doivent défendre les intérêts d'Yverdon-les-Bains dans les entités intercommunales ou les SA dans lesquelles la Ville est représentée. Afin de rechercher des synergies la COGE s'est approchée de la COFI. La COGE mesure l'intérêt qu'il y a à fonctionner sur l'entier d'une législature et la charge de disponibilité et de travail que cela représente.

## **1. Municipalité**

### **Observations**

**1.1. La COGE demande à la Municipalité que tous les dicastères mentionnent les dates des réunions des commissions qui leur sont rattachées et les sujets traités.**

**1.2. La COGE demande à la Municipalité de convoquer la Commission urbanisme et mobilité constituée en mars 2014, commission qui ne s'est pas encore réunie depuis sa création.**

**1.3 La COGE demande à la Municipalité de faire en sorte que les délégations municipales auprès des associations intercommunales traitant de la santé et du social soient assurées par le municipal concerné.**

## **2. Administration générale**

### **2.1 Secrétariat général**

La COGE a rencontré Monsieur Daniel von Siebenthal, syndic et Madame Sylvie Lacoste, secrétaire générale, le 3 novembre 2014.

Le SG a intégré six filières : Greffe, Mobilité, Communication, Agenda 21, Naturalisations, Archives. Il y a des séances hebdomadaires avec les responsables. Toutes ces filières ont besoin de prestations administratives de soutien, qui sont en bonne partie gérées en commun.

Le greffe a un nombre important de clients internes à l'administration. Un poste supplémentaire de responsable d'équipe a été créé notamment pour répartir les demandes qui arrivent.

Les cahiers des charges comprennent les tâches génériques (guichet, téléphones, assistance secrétariat) plus les tâches spécifiques des collaborateurs. Dans le cas du bureau des naturalisations, le poste a été renforcé pour faire face à quelque 300 dossiers annuels. Le transfert des naturalisations au SG apparaît opportun.

## 2.2 Mobilité

La COGE a rencontré le 15 décembre 2014 M. Daniel von Siebenthal, syndic, Mme Sylvie Lacoste, secrétaire générale, M. Luc Tomasetti, chef de filière et Mme Marie Brigeot, ingénieure en transports.

La filière, rattachée depuis 2011 au SG, propose les orientations générales en matière de mobilité. Elle intervient comme expert dans les projets et pour

- 1) les déplacements dans la ville, tous modes confondus ;
- 2) le stationnement ;
- 3) la chaîne des déplacements par des modes divers et pour lesquels la continuité doit être assurée.

A l'avenir la filière se limitera à la planification sans s'investir dans les chantiers. Un organe de coordination interservices se réunit une fois par mois. Les plans de mobilité sont appuyés par la responsable d'Agenda 21 ce qui a surpris la commission. Pour la gestion des macarons une entreprise externe a été choisie, car la production de macarons par la Ville serait trop coûteuse. La société ParkingCard, encore peu présente en Romandie, est réactive, bien implantée dans plusieurs villes et auprès de grands distributeurs.

*La COGE ne voit pas la place de la filière mobilité dans le cadre du SG. (NB. La filière mobilité a été déplacée depuis). La maîtrise des problèmes de mobilité en ville et la gestion des plans de mobilité est loin d'être acquise.*

### Observation

**2.2.1 La COGE demande à la Municipalité de garder une possibilité d'obtenir et de payer certains macarons de manière non informatisée. Elle demande de veiller à ce que le site de commande soit simple et rédigé en français correct.**

### Vœu

**2.2.1 La COGE demande à la Municipalité plus de pragmatisme dans la mise en œuvre des plans de mobilité (par ex. celui des enseignants, des personnes travaillant sur plusieurs sites, etc).**

## 2.3 Communication

La communication fonctionne bien, voir notamment l'évolution du journal Bonjour, le site Internet et l'appui régulièrement sollicité par les services pour des présentations de projets par exemple.

Une formation continue est régulièrement offerte. Des cours spécifiques sont suivis par les collaborateurs du SG sur la rédaction des procès-verbaux et sur l'accueil, y compris au sujet des questions incongrues, des personnes agressives et/ou alcoolisées.

## 2.4 Office informatique - Unité géomatique et information du territoire

Le 6 octobre 2014, en l'absence de M. Fermino Cecchini, retenu par une urgence, M. Daniel von Siebenthal, syndic, a présenté le service et répondu aux questions de la commission. La COGE a visité l'office le 17 novembre 2014.

Plateforme : la Ville reste à la plateforme Windows avec ses avantages et ses défauts et renonce aux logiciels libres en raison notamment du nombre de logiciels et modules qui tournent sur Windows. Une vérification est en cours pour s'assurer que toutes les licences dans l'administration communale sont en ordre et à jour. Il y a une bonne collaboration avec d'autres cantons et communes et des appuis mutuels, notamment pour les modules complémentaires. La Ville participe aussi à une plateforme cantonale pour l'acquisition du matériel.

Serveurs : les serveurs, qui se doublent, sont localisés à Hôtel de Ville et au SEY. Ils arrivent toutefois en limite de capacité.

Sécurité : il y a des problèmes avec des tentatives d'accès de l'extérieur pour utiliser les ordinateurs communaux et récupérer des adresses pour spammer. Ces attaques sont contrées par des changements réguliers de mots de passe et un blocage automatique en cas d'essais répétés.

Le système de protection est régulièrement mis à jour mais il faut améliorer le contrôle des accès aux serveurs via des portables, tablettes et autres (par exemple pour les données de terrain par les collaborateurs). La confidentialité est définie en détail dans les contrats du personnel. Un audit est assuré chaque année pour déceler les éventuels maillons faibles.

Entités desservies : il y a d'abord l'administration communale, mais aussi des entités extérieures comme AggloY, la commune de Grandson pour le SIG, la ludothèque, etc. Les prestations sont facturées. Les exigences sont d'utiliser le même matériel et de suivre les mêmes directives.

Le service s'occupe également des liaisons téléphoniques et des portables, pour quelque 400 utilisateurs, et des 118 imprimantes. Une aide par téléphone pour les collaborateurs de l'administration communale et les entités extérieures est disponible. Les logiciels métier sont gérés par les services.

Une centrale d'achats avec d'autres villes et cantons permet d'obtenir de bonnes réductions de prix.

SIG : il occupe deux géomaticiens et développe le géoportail de la Ville, en collaboration avec d'autres communes romandes et Suisses-Allemandes. La qualité très relative de certains plans inclus dans les préavis vient de mauvais choix de fichiers d'origine, pas adaptés à l'échelle finale. Le service donne des conseils, mais ils ne sont souvent ni demandés ni suivis. L'accès aux géodonnées est fixé par la loi. La récupération de données anciennes représente un travail important, de même que les directives à donner aux bureaux extérieurs travaillant pour l'administration afin que les données transmises soient faciles à intégrer.

Ecoles : le service fournit les liaisons, en voie d'être optimisées partout, et le WiFi. La situation est satisfaisante. Pourtant certains pavillons n'ont pas encore la fibre optique, en raison du coût des fouilles nécessaires.

*L'office informatique et l'unité géomatique se sont affirmés comme de vrais services de ressources et de compétences.*

## **Vœu**

**2.4.1 La COGE demande à la Municipalité d'achever rapidement la phase finale d'équipement des bâtiments scolaires.**

## **2.5 Ressources humaines**

La COGE a été particulièrement attentive au domaine des ressources humaines de 2011 (projet GEPY) à 2014, s'étant toutefois contentée en 2012 d'une information mentionnant la diminution des conflits de travail. Sur cet exercice, elle a rencontré à plusieurs reprises M. Julien Crot, chef du service RH, accompagné le 1<sup>er</sup> décembre 2014 par M. Daniel von Siebenthal, syndic, et le 12 janvier 2015 par M. Jean-Daniel Carrard, vice-syndic. Des discussions approfondies et ouvertes ont eu lieu et la COGE remercie ses interlocuteurs pour leur franchise. La COGE apporte d'abord une information générale sur le fonctionnement des RH puis sa réponse à un cas particulier.

### Statut du personnel.

Il date de l'année 2000 et a connu plusieurs mises à jour. Mais il est dépassé, avec des contradictions entre certains articles, dont plusieurs ne correspondent plus au Code des obligations. Il n'y a pas de référence au

droit supérieur. Le même problème existe avec les règlements qui en dépendent. Le statut contient, par exemple, le détail chiffré des salaires, alors que ceux-ci évoluent régulièrement.

Une refonte du statut a été mise en route en 2008-2009, mais a été bloquée suite à une décision négative de l'Assemblée générale du personnel, assemblée qui n'est d'ailleurs pas prévue dans le statut. Suite à ce blocage, à la décision de ne pas passer en force et à la défiance des employés, tous les processus RH de base ont été revus pour remettre à flot le système des ressources humaines.

C'est l'origine du projet GEPY (gestion du personnel Yverdon-les-Bains), mis en route par M. Christian Sinner, précédent chef du service des RH. Le but a été de reconstruire un lien de confiance, notamment en tenant compte de l'enquête de satisfaction menée avec un consultant externe.

Une première séance de la commission paritaire a eu lieu en mai-juin 2014. La modernisation du statut du personnel est aussi importante pour l'image de la ville que pour donner à des personnes compétentes l'envie de venir y travailler.

Le statut du personnel de la Ville est donc totalement obsolète. Sa révision est indispensable et urgente, avec une analyse des fonctions en relation avec la grille salariale et des comparaisons avec les autres communes et le secteur privé.

Les procédures concernant des sujets comme les conventions de départ doivent être précisées et formalisées.

L'art. 13 (licenciement pour justes motifs) est source potentielle de sentiments d'injustice et amène à mélanger des problèmes différents. La notion de justes motifs mêle des situations radicalement opposées. Entre l'employé qui a gravement fauté et celui qui doit partir devant les nécessités d'une réorganisation, il y a un monde...

#### Situations problématiques

Il peut y avoir des problèmes simples, résolus en général grâce à une discussion ou une clarification et il peut y avoir des problèmes plus graves, ayant des répercussions sur le fonctionnement de l'administration. Le service RH veille à ce que l'information sur les petits et grands problèmes remonte dans la hiérarchie jusqu'aux municipaux concernés.

Un suivi, si nécessaire un accompagnement personnel (coaching), est mis en place. La procédure passe d'abord par le supérieur hiérarchique qui la gère, puis éventuellement par le chef de service. Si nécessaire la suite passe par les RH ou le municipal avec information réciproque.

La Municipalité enfin est informée par les RH ou l'information remonte par le chef de service à son municipal, qui décide si et quand l'information doit remonter à la Municipalité. Il s'agit surtout de situations de non-retour, de dysfonctionnements graves, de fréquentes absences ou de report de nomination.

#### Plaintes / Recours aux RH

Les employés peuvent s'adresser directement aux RH en cas de problème, sans passer par la hiérarchie. Des appels arrivent très régulièrement, quasiment chaque semaine. Des cas sont résolus en quelques minutes, lorsqu'il s'agit de questions d'incompréhension ou de clarification.

#### Soutien et confidentialité

Si l'employé se sent seul face à la hiérarchie, il peut faire appel au médiateur extérieur désigné, tenu à une stricte confidentialité. Même au premier stade de la discussion avec les RH, la personne peut demander à être accompagnée par qui elle veut (proche, collègue, conseiller juridique, syndicat).

#### Renvoi pour justes motifs selon art. 13

Cet article 13 est très rarement appliqué. Il peut aussi être le signe d'un échec sauf si c'est en tout début d'engagement. Il implique une procédure très lourde et rarement à l'avantage des deux parties.

#### Les conventions de départ

La décision municipale de passer par la voie conventionnelle arrive tout à la fin d'une démarche qui a été en général très longue. En cas de séparation inévitable, la situation est analysée par le municipal et le chef de service concernés avec les RH. S'il n'y a pas de solution possible, proposition est faite à la Municipalité de donner son accord pour entreprendre une négociation en vue d'une séparation à l'amiable.

Il y a eu une convention de départ en 2012, deux en 2013, trois en 2014 (dont une préparée en 2013, mais signée en janvier 2014). Ces conventions doivent permettre aux deux parties de garder la tête haute et de faciliter la recherche d'un nouvel emploi par le collaborateur.

### Le coût financier des conventions

En cas de départ réglé par convention, il faut en général compter avec trois mois contractuels, plus trois mois de convention. Il faut souvent plusieurs mois pour engager une nouvelle personne, il y a donc rarement superposition de deux salaires et par conséquent pas de crédits complémentaires.

Il y a donc en général peu de frais supplémentaires, sauf s'il y a des procédures juridiques, toujours coûteuses.

Certaines anciennes conventions touchant des postes de cadres ont pu atteindre des montants conséquents.

### Le coût humain des conventions

Il y a un coût évident et lourd en travail supplémentaire pour les collaborateurs qui doivent prendre en charge ce qui n'est plus assumé par la personne qui n'est plus à son poste. Ce problème réel est difficile à estimer et à régler de manière satisfaisante.

### Absences de longue durée.

Un suivi est mis en place pour tous les cas dès un mois d'absence. Un signalement rapide à l'AI est prévu pour planifier si nécessaire à temps des mesures de reconversion. Les postes de travail peuvent être adaptés. En cas de reprise du travail, il y a un accompagnement au retour et on recherche toutes les aides possibles en cas de difficultés et surtout pour définir un statut clair pour la personne concernée et ne pas la laisser en situation floue ou provisoire. Il y a eu cinq cas en 2014, avec perte du poste mais assistance correcte via l'AI et la caisse de pension. Il n'y a pas de politique globale de remplacement, mais au cas par cas, surtout lorsque le remplacement immédiat est nécessaire (réception, accueil des enfants, etc.).

### Licenciements, évaluations, mouvements de personnel

Actuellement, le taux de départs non volontaires est de moins de 1%, donc très faible. Trois à quatre cas par année et toujours en dernier recours.

2012 : 1 licenciement, 1 convention de départ

2013 : 1 licenciement, 2 conventions de départ

2014 : 3 conventions de départ

Il faut rappeler que la commune a 436 employés et qu'il n'y a eu aucune procédure judiciaire entre 2012 et 2014. Les cas mis en épingle ne sont pas représentatifs du climat général de travail.

Il y a toujours un entretien de départ avec chaque collaborateur qui quitte l'administration pour bien en comprendre les raisons et en tirer les conséquences pour le poste, son encadrement et les tâches concernées. Cela conduit souvent à revoir le cahier des charges et le profil de l'emploi.

*La COGE a apprécié l'important travail des RH. La transparence dans les échanges a été essentielle dans les sujets abordés.*

### **Observations**

#### **2.5.1. Statut du personnel**

**La COGE demande à la Municipalité de réviser de toute urgence le statut du personnel et de préciser et formaliser certaines procédures concernant la gestion des ressources humaines, en particulier celle ayant trait aux conventions de départ.**

#### **2.5.2. Préparation aux changements**

**La COGE demande à la Municipalité de continuer à veiller à une bonne préparation et un accompagnement attentif des changements d'organisation, des tâches et des modes de travail au sein de l'administration.**

#### **2.5.3. Information à la Municipalité et décisions de la Municipalité.**

**La COGE demande à la Municipalité de veiller à être informée assez tôt des cas problématiques ou potentiellement problématiques en rapport avec les ressources humaines. La COGE demande également à la Municipalité que le recours à la voie conventionnelle ne soit initié qu'avec son aval.**

## **Vœux**

**2.5.1. La COGE demande à la Municipalité, en cas de difficultés, de promouvoir une recherche active de postes à offrir dans d'autres filières, services ou dicastères.**

**2.5.2. La COGE demande à la Municipalité de veiller particulièrement au contenu des cahiers des charges des collaborateurs à temps partiel, souvent pensé et rédigé en termes de plein temps.**

## **Cas particulier soumis à la COGE / Convention au SG**

Suite à l'intervention du conseiller Dominique Viquerat et à la réponse de la Municipalité, la COGE, à la demande du Conseil communal, a examiné très attentivement le cas du départ négocié d'une collaboratrice du greffe, cas ne relevant pas de l'application de l'art. 13 du statut du personnel communal. La clause de confidentialité a été levée par les deux parties et la COGE a eu à disposition tous les documents utiles tels que cahier des charges, évaluations, échanges de courriels, rapport RH, convention de départ et extrait de l'ordre du jour d'une séance de Municipalité. La commission a également eu des entretiens approfondis avec M. Julien Crot, chef du Service des ressources humaines. La COGE a décidé de ne pas entendre les personnes directement intéressées, car elle n'avait pas les compétences formelles et professionnelles pour assurer un véritable audit. De son analyse elle a tiré les conclusions qui suivent.

### Les procédures.

On peut considérer qu'il y a deux niveaux.

Le premier niveau est le plus général et concerne le Secrétariat général qui a connu plusieurs changements et départs. Le SG a bénéficié d'un audit externe qui a débouché sur une réorganisation avec des redéfinitions de niveaux hiérarchiques, l'établissement de cahiers des charges, la formulation d'attentes de la hiérarchie touchant aux performances dans le travail et au cadre de travail, dans le domaine de l'information et de la collaboration, enfin des étapes d'évaluation. Ce niveau a été satisfaisant sous la réserve de la préparation au changement et aux conséquences du changement.

Le deuxième niveau touche à la procédure menée dans le cas évoqué par le conseiller Viquerat. La procédure a été conduite sur plusieurs mois avec une série d'étapes, de mises en évidence des difficultés et une proposition de coaching qui n'a pas été acceptée. La dernière étape, concernant la convention de départ (finalisée par les RH), a été menée de façon précipitée, sur la demande et la pression des intéressées qui voulaient clarifier rapidement la situation. Ainsi, à vouloir aller trop vite (dans un espace de 48 heures), ce problème, qui n'était pas encore remonté en Municipalité, y est arrivé à la toute dernière extrémité, et cela seulement au moment d'entériner la convention de départ. La recherche d'une solution de transfert au sein de l'administration communale n'a apparemment pas été entreprise activement. Il y a bien eu une procédure mais une procédure bousculée.

### La réorganisation et les changements

La réorganisation du greffe, suite aux conclusions de l'audit, a conduit à un organigramme plus hiérarchisé et à une modification considérable du mode de travail, qui a passé de tâches plutôt individuelles à un travail d'équipe au service de l'ensemble du Secrétariat général. Ce changement important n'a peut-être pas été préparé et accompagné avec tout le soin nécessaire et des collaborateurs ont pu avoir de la peine à s'y adapter.

Le recours à plusieurs temps partiels demande des efforts supplémentaires en termes de collaboration et communication, les cahiers des charges étant plutôt pensés en terme de plein temps.

### La convention de départ

Vu les circonstances, la COGE considère qu'une convention de départ était une solution adéquate et dans l'intérêt des deux parties. La clause de confidentialité fait partie intégrante de telles conventions et doit être respectée tant par les parties que par des tiers intéressés. On peut penser qu'une étape préalable, sous forme d'une décision formelle de la Municipalité pour entrer en procédure d'établissement de convention, aurait créé des conditions plus favorables pour régler cette situation.

### Conclusion

La COGE considère avoir ainsi répondu au mandat que lui a confié le 6 novembre 2014 le Conseil Communal dans ce cas particulier.

### 3. Service de la culture

La COGE a rencontré le 12 janvier 2015, au Théâtre Benno Besson et au Musée d'Yverdon et région, Mme Nathalie Saugy, municipale et M. Raphaël Kummer, chef de service. M. Thierry Luisier, directeur du Théâtre Benno Besson et Mme France Terrier, directrice conservatrice du Musée d'Yverdon et région étaient présents pour les visites.

#### Politique culturelle

Le service a été doté il y deux ans d'un chef de service et d'une secrétaire de direction à temps partiel. Durant la même période, les responsables du Théâtre Benno Besson, de l'Echandole et de la Galerie de l'Hôtel de Ville ont changé. Les nouveaux responsables doivent appréhender le fonctionnement d'une administration communale.

Le but du service est de mettre en œuvre une politique culturelle qui ait une portée régionale, d'encourager les acteurs locaux et la création artistique.

Il y a cinq institutions communalisées et quinze institutions subventionnées. Les conventions de subventionnement sont revues régulièrement pour préciser l'orientation et l'évaluation. Les institutions concernées apprécient en général d'avoir un interlocuteur spécifique. Certaines sont un peu réticentes, car les subventions ne tombent plus automatiquement.

Il ne faut pas oublier de fédérer les communes de la région et il est aussi important de défendre les intérêts de la Ville, de faire connaître les institutions yverdonnoises dans le cadre de la CORODIS (Commission romande de diffusion des spectacles) et de faire exister Yverdon-les-Bains sur la scène culturelle romande.

Il faut aussi encourager l'axe création, parallèlement à l'importation de nombreux spectacles et expositions. Le service regrette que peu de mouvements culturels se mettent en place. Il y a des institutions locales actives et bien ancrées, mais un certain manque de nouveautés et d'implication des jeunes.

Le service soutient les actions, mais il faut que les acteurs en prennent l'initiative. La Schubertiade est planifiée pour 2017. La commission événementielle, qui réunit les services concernés, a évalué qu'en 2015 on ne pouvait pas gérer et le paracyclisme et une manifestation comme Sonisphère. Il y a un équilibre à conserver. Il faut veiller à ce que les grandes manifestations ne se fassent pas au détriment des acteurs locaux.

**ArTpenteurs** : Il y a une convention tripartite canton – commune – ArTpenteurs. On arrive à la fin de la deuxième convention. La troupe, itinérante, souhaite un port d'attache. Elle bénéficie de subventions, provenant de la Ville et du Canton.

**Le Petit-Globe** : La commune a repris sa programmation suite à des problèmes internes de l'association. Le bâtiment du Petit Globe a subi des hivers rudes. Des investissements importants sont nécessaires pour refaire l'étanchéité. Tout le problème de l'animation du Parc des Rives doit être revu, en tenant compte de l'état du bâtiment et des problèmes de cohabitation avec d'autres manifestations au Parc des Rives.

**L'Amalgame** a heureusement été repris par une bonne équipe et de nombreux bénévoles, avec un renouveau bienvenu de la structure associative.

#### Benno Besson

Il y a une recherche de meilleure synergie pour l'utilisation des salles, entre restaurant et théâtre. Le théâtre fonctionne avec de bonnes installations, à part les dégagements un peu limités de chaque côté de la scène.

#### Conservatoire

Il fonctionne bien avec un projet de relance des concerts de jazz, en relation avec le passé jazzistique d'Yverdon.

#### La Marive

L'audit tout récent montre que le potentiel est plus important que ce que l'on en retire aujourd'hui. La salle est bien gérée avec les moyens actuels, la logistique fonctionne bien mais il manque une prospection active, un suivi de demandes et projets, ainsi qu'un accueil dynamique. Un nouveau poste est demandé pour promouvoir la Marive. Les tarifs préférentiels pour les sociétés locales seront conservés.

## Musée d'Yverdon et région

Depuis 2001, c'est la Fondation du Musée d'Yverdon qui est responsable de son fonctionnement. L'Association des Amis du Musée d'Yverdon a pour mission de soutenir ses activités.

Le Musée a un double rôle, avec le travail de recueil et conservation des objets et patrimoines liés à Yverdon-les-Bains et la région d'une part, le travail pour les valoriser et les faire connaître d'autre part. L'intérêt régional du Musée est reconnu par le canton, avec obligation de gérer les objets de la région. Des échanges facilitent les expositions temporaires.

## **Office du tourisme**

Au sujet du rapport « tourisme » la COGE constate qu'il n'a pas un rapport spécifique pour Yverdon-les-Bains. Celui présenté dans le rapport de gestion est un copié-collé du rapport général de la directrice-coordinatrice régionale du tourisme, couvrant globalement les sept offices du Nord vaudois, sans distinction d'office. Comme il n'y a pas d'objectifs fixés, ni de contrat de prestations, ni – apparemment – de lettre de mission donnée à la municipale yverdonnoise en charge du tourisme, il ne peut y avoir de résultats mesurables pour Yverdon-les-Bains. De plus, aucun des projets d'envergure en cours et en devenir n'a pour site la ville d'Yverdon-les-Bains.

*Comme les autres années la COGE trouve le rapport sur les activités culturelles très abondant mais peine à y trouver les accents. Elle est attentive aux préoccupations du chef de service de la culture. Elle constate qu'il y a peu de créations marquantes à Yverdon-les-Bains. Elle souhaite un bon équilibre dans le soutien aux amateurs et aux professionnels.*

*Il serait intéressant d'en savoir plus sur les causes de l'échec des « régions en scène » à l'Echandole.*

*La COGE souhaite que les entités culturelles indépendantes soient identifiées en tant que telles et bien séparées des entités communales même si elles sont soutenues par la Ville. Leur impact bien au-delà d'Yverdon-les-Bains doit être mis pleinement à leur crédit (Maison d'Ailleurs par ex.).*

*Pour ce qui est d'Emoi, le passage au numérique a raccourci les délais d'annonces et élargi le bassin des gens informés. C'est donc une bonne chose.*

### **Vœux**

**3.1. La COGE demande à la Municipalité de faire établir une liste des tarifs de location des diverses salles dépendant du service de la culture.**

**3.2 La COGE demande à la Municipalité de contacter les organisateurs de grands événements de plein air au moins deux ans à l'avance afin de pouvoir établir une planification tenant compte des ressources communales à solliciter.**

## **4. Energies / SEY**

La COGE a rencontré le 3 novembre 2014 Mme Gloria Capt, municipale, avec MM. Philippe Gendret, chef de service et Olivier Schmid, responsable du bureau technique.

Sagenord : le contrat de prestation avec Yverdon-les-Bains a été signé, la convention avec les communes aussi, les deux en 2013. La lettre de mission a été reçue. La COGE a pris connaissance de tous ces documents. Le contrat de prestations couvre l'entretien courant. Les cas particuliers sont hors du budget normal. Les études sont en général confiées au SEY ou sous-traitées, selon décision du CA.

Redondance de l'alimentation en eau : la solution n'a pas été trouvée, malgré les études faites du côté d'Orbe, à la demande du canton, qui ensuite estime que ce n'est pas là qu'il fallait chercher, mais sans proposer d'alternative. La balle est dans le camp de l'Etat de Vaud. Le projet de nouvelle station de pompage est abandonné, mais pas la réfection éventuelle de l'actuelle.

### Clients éligibles

Trente-six clients sont sous contrat pour l'électricité et un gros travail est fait pour proposer de nouveaux contrats à l'échéance.

### Gaz

Le contrat général est bloqué, sauf pour une partie des livraisons (environ 15 %) qui peut maintenant être achetée sur le marché libre, ce qui permet d'avoir de la souplesse pour les nouveaux contrats.

De gros efforts sont faits pour limiter les risques d'incidents. Il y a eu enquête immédiate pour la fuite de la rue de Chamblon, qui s'avère être liée à un concours incroyable de circonstances. Personne n'a été mis en danger, vu la concentration bien inférieure au 5 – 15 % qui sont les limites inférieure et supérieure d'explosivité. A la rue de Chamblon, il s'agissait en fait d'une concentration de 37 – 40 ppm (parties par million) – traduite en % par certains. Le véhicule renifleur passe régulièrement.

### Tableaux électriques provisoires

Ils sont posés en fonction des opportunités. Cela a été fait aux Prés-du-Lac, Pierre de Savoie, terrains de sports, place des droits de l'Homme. Prochaine étape : Place Pestalozzi. Pour la Matelote : financement conjoint par les utilisateurs.

### Récupération des calories de la STEP

Il y a eu un refus malheureux de St-Roch et des nouveaux bâtiments en construction de prendre la chaleur proposée. Le projet se poursuit avec une conduite à la rue des Iris alimentant Gare-Lac, piscine, patinoire, nouveau collège et autres.

*La COGE a été satisfaite de constater l'existence des lettres de mission et de conventions qu'elle a pu consulter. Elle salue le redimensionnement des projets de géothermie et s'étonne de la position cantonale au sujet de la redondance cherchée du côté d'Orbe. Elle regrette le non-aboutissement du projet STEP – St-Roch. Elle apprécie que les problèmes RH du service, non mentionnés dans le rapport du service, aient été pris au sérieux et que des solutions soient en vue.*

### **Observation**

**4.1. La COGE demande à la Municipalité d'assurer la redondance de l'alimentation en eau.**

### **Vœu**

**4.1. La COGE demande à la Municipalité d'agir à son niveau pour éviter des mesures de libéralisation de l'électricité et du gaz dont les conséquences seraient dommageables et coûteuses pour les citoyens et la Ville.**

## **5. Service Jeunesse et cohésion sociale**

La COGE a rencontré le 3 novembre 2014 MM. Jean-Claude Ruchet, municipal et Laurent Exquis, chef de service.

### Conseil d'établissement et entente scolaire

Il faut assurer une bonne circulation de l'information entre les membres et les entités qu'ils représentent.

Il n'y a pas de contrôle séparé de la comptabilité de l'entente scolaire. Tout passe par la bourse communale d'Yverdon-les-Bains. L'essentiel du contrôle est fait par la commission des finances.

### Nouveaux horaires

La rentrée 2014 a été plus simple, car il n'y a pas eu de changement d'horaire par rapport à 2013. Le Conseil d'établissement et l'Association des parents d'élèves sont satisfaits, surtout par l'uniformisation des horaires.

## Sécurité

On note le travail indispensable des auxiliaires de circulation aux abords des collèges du Cheminet et de Fontenay. L'indiscipline souvent crasse des parents motorisés aux abords des collèges reste un problème récurrent et dangereux.

## Transports et déplacements scolaires

Il y a différents types d'arrangements avec Travys et des contrats avec CarPostal. Les déplacements à vélo ne sont plus limités mais restent les trottinettes, nouveau mode très utilisé de déplacement. Il a fallu installer des barres pour les sécuriser hors des classes. La COGE est surprise du très gros dépassement dans les frais de transport.

## Pré et parascolaire

Il y a un gros déficit d'offre avec une liste d'attente de 386 enfants. Pour le parascolaire il y a de grosses contraintes liées à l'insuffisance de locaux tant que le collège Gare-Lac n'est pas construit.

Pour l'encadrement des devoirs accompagnés les exigences sont importantes pour un emploi difficile d'une heure quatre fois par semaine ! La personne engagée pour coordonner le tout n'est restée que deux mois. Une solution est recherchée pour trouver un(e) référent pour huitante personnes.

## Travail social de proximité (TSP)

Après plusieurs départs qui ont eu lieu en 2013, le recrutement est terminé, avec une réorganisation qui regroupe tous les secteurs : travail social, travail de rue, secteurs animation socioculturelle, action communautaire dans les quartiers, actions pour les seniors. Tout est regroupé pour donner des fonctions de généralistes. Cela donne huit personnes en tout, mais moins en ETP. Une équipe mobile d'urgence sociale pour Yverdon-les-Bains a été mise en place. Une personne s'occupe principalement des marginaux.

## Passeport vacances

Il a été bien relancé avec 425 enfants, 180 activités, 110 bénévoles.

*La COGE est impressionnée par la diversité des activités du service et la difficulté de certains postes.*

## **Observations**

**5.1. La COGE demande à la Municipalité de tout mettre en œuvre pour trouver rapidement des solutions satisfaisantes, à même de répondre aux exigences actuelles de l'accueil pré et parascolaire.**

**5.2 La COGE demande à la Municipalité de prendre une part active à la consultation des projets de nouveaux horaires des transports publics régionaux afin d'assurer la meilleure coordination entre les différents horaires et de limiter les coûts.**

## **6. Sécurité publique**

La COGE a rencontré la Police Nord Vaudois et le SDIS le 1<sup>er</sup> décembre 2014, MM. Jean-Daniel Carrard, Pascal Pittet, chef de service et Jean-Michel Benay, chef de service.

### **6.1. Police Nord Vaudois (PNV)**

#### Personnel

L'effectif minimum fixé par contrat avec le canton est atteint. Pour bien répondre aux besoins, il manque 4 ETP opérationnels pour 48 km<sup>2</sup> et 36'754 habitants.

#### Place de la gare.

Les moyens de contraintes sont limités, donc beaucoup de gens profitent de ce flou et le commerce de substances illicites se développe dans des proportions effarantes. Les dealers ne sont pas poursuivis ou ne

purgent pas leur peine de prison faute de places. C'est un lieu de trafic notoire, une mauvaise carte de visite pour la ville. Le seul moyen est une présence quasi permanente, en ouvrant un poste de police à la gare, pouvant aussi servir de service de renseignement. Il y a un risque de déplacement du problème d'autant plus que les sanctions ne sont pas dissuasives. Il faut sortir de cette situation de quasi-impunité.

### Sécurité routière

La COGE demande que la police exige plus de discipline de la part des cyclistes (éclairage, respect des feux rouges et des trottoirs). Les remarques sont assez bien acceptées si les policiers sont aussi en vélo. Pour les voitures, prévoir une signalisation plus évidente et assurer le respect de cette signalisation, en particulier à la rue d'Orbe.

## **6.2. SDIS**

Les centres de renfort sont devenus des centres de premiers secours pour les communes. Celui d'Yverdon vient en appui jusqu'à la Vallée de Joux et Avenches.

La régionalisation est en voie de finalisation. Le découpage a été fait par l'ECA, les deux régions rive sud et rive nord du lac de Neuchâtel ont été réunies, ce qui fait le plus grand secteur du canton. Quarante communes sont membres, deux communes sont encore en statut de contrat de prestations (Champagne et Grandevent).

On est à la limite inférieure pour les volontaires. Les employeurs continuent de rechigner à laisser partir leurs employés, d'où un problème de recrutement et de disponibilités, notamment pour la formation. De nombreuses personnes sont découragées par l'ampleur des tâches.

Il faut assurer la transition pour le rattachement des pompiers de village au centre régional. Les détachements d'appui sont réorganisés, avec obligation de douze heures de formation par an. Il y a des résistances, mais cette formation est pourtant indispensable, notamment pour la sécurité des personnes concernées. Sa durée est augmentée à vingt heures.

Il n'y a malheureusement plus de pompiers d'entreprises. Et il faut former trente personnes pour intervenir dans le domaine CFF, qui n'ont plus de pompiers spécialisés dans ce domaine.

*La COGE souligne la nette amélioration de la police administrative dans ses relations avec les personnes intéressées. Elle déplore l'aménagement peu compréhensible de la réception de la PNV.*

*Concernant le SDIS il y a eu une bonne journée d'information. La COGE a pris la mesure du problème de recrutement du SDIS, aggravé par le fait que les gens se déplacent de plus en plus pour travailler. Ainsi il ne reste plus grand monde dans les villages en cas de sinistres. Pourquoi pas peut-être des pompiers seniors ?*

## **7. Service des Travaux et de l'environnement**

La COGE a rencontré le 6 octobre 2014 le service représenté par MM. Marc-André Burkhard, municipal, Sandro Rosselet, chef de service et Vincent Nicolet, responsable du bureau technique. Elle a également bénéficié le 2 mars 2015 d'une visite guidée sur le chantier du tronçon 1500-1900 de l'Avenue des Trois-Lacs.

La gestion informatique des documents est essentielle avec une attention particulière lors du changement de système.

Les travaux de canalisations des rues Général-Guisan et Plaine ont été bien conduits, mais l'état de ces canalisations s'est révélé encore pire que prévu. A la Plaine, les coûts ont été bien maîtrisés et l'utilisation d'un camion aspirateur a permis de limiter les dépôts sur la chaussée.

Les marchés publics sont une préoccupation. Il y a obligation de prendre l'entreprise « économiquement la plus avantageuse » ce qui ne signifie pas nécessairement la moins chère. Le service tient également compte de la fiabilité des entreprises, du temps et des moyens déployés, ainsi que de la sous-traitance.

Dans les projets et soumissions les aspects environnementaux sont bien maîtrisés et documentés par les grandes entreprises, mais moins par les petites qui, cependant, sont capables de travailler tout aussi bien. Le critère ne permet pas de favoriser une entreprise locale. Il y a souvent des recours, mais aucun n'a été maintenu après que les explications aient été données.

A la rue des Mouettes les habitants ont été satisfaits du travail et de l'information régulière faite par STE. Le service a aussi donné des conseils techniques aux propriétaires qui voulaient aménager une place de parc sur leur terrain, et fourni des informations sur la procédure à suivre pour obtenir une autorisation, en règle générale avec dispense d'enquête.

L'ouverture de l'accès au centre sportif des Isles est prévue au printemps. La COGE a pu se rendre sur le terrain le 2 mars et constater que les travaux progressent bien selon les plans et le budget.

Quant à la route de contournement il faut agir sur tous les fronts en même temps : trafic, urbanisme, hydraulique, environnement, ingénierie civile, foncier, communication. Une étude particulière sur le dimensionnement de la trémie sous les voies CFF doit être conduite, en tenant compte d'une éventuelle troisième voie.

Pour le côté trafic il y aura un comptage au printemps 2015, une mise à jour du concept TIM (transport individuel motorisé et gestion du trafic) et des données AggloY afin qu'elles tiennent compte de la route de contournement. Il y a un gros travail pour avoir un concept cohérent pour tous les transports et déplacements et un système maîtrisable, entre aujourd'hui et 2030, avec aussi l'évaluation des effets induits sur les transversales et les pénétrantes.

Enfin il faut évaluer les conséquences et des relations avec les installations / institutions proches : PST, écoles, cantine scolaire, centre sportif, par exemple pour les disponibilités de parcage en semaine et le week-end.

*La COGE trouve que le bilan STE est très positif quant au fonctionnement du service, qui l'a habituée à des rapports précis et des réalisations concrètes. La gestion est bonne, la communication aussi, notamment dans le cadre des chantiers et de l'information aux tiers.*

## **8. URBANISME**

La COGE a rencontré dans la salle de réunion d'Urbat le 17 novembre Mme Marianne Savary, municipale et M. Markus Baertschi, chef de service. Elle s'est rendue le 23 mars 2015 au camping Yverdon-Plage avec M. Baertschi accompagné de deux collaborateurs et du couple des gérants du camping.

La COGE constate qu'URBAT a connu des problèmes de personnel et de fonctionnement, non mentionnés dans le rapport du service. Plusieurs collaborateurs ont quitté le service. Le départ du chef de filière a permis à l'équipe de l'urbanisme de repartir sur des bases positives nouvelles et a suscité une réflexion sur le fonctionnement et les missions de l'urbanisme. Avant l'entrée en fonction d'un nouveau responsable de l'urbanisme c'est le chef de service qui doit pallier le manque de ressources.

70 % des dossiers sont conduits avec des mandats extérieurs. C'est trop au vu des ressources limitées pour l'accompagnement nécessaire. Un poste est financé par des mandats confiés par des communes voisines.

La coordination est devenue plus indispensable et plus complexe. Elle se met en place avec SEY, STE, mobilité et AggloY, de façon à bien préciser les tâches de chacun. URBAT s'occupe de la planification et des espaces publics majeurs, les besoins en voies de circulation, STE de la route de contournement, AggloY de la planification à l'échelle de l'agglomération. Il y a concertation avec JECOS pour des questions comme l'interface entre la Villette et Coteau-Est, avec JECOS et Police pour l'aménagement des espaces urbains.

La police des constructions connaît des limites. Il n'y a pas moyen de bloquer des projets, même s'ils sont très peu satisfaisants, dans la mesure où ils sont conformes au règlement. C'est surtout lorsqu'il s'agit d'accorder des dérogations qu'il est possible de négocier et d'influencer la réalisation d'un projet. De nombreux problèmes sont liés à des constructions ou aménagements faits sans autorisation ou des constructions qui ne correspondent pas au dossier d'enquête. Il y a fallu aller jusqu'à des arrêts de chantiers, lorsque les dérapages étaient trop importants. La plupart des problèmes sont liés au non-respect des normes énergétiques. Exemples : changement du chauffage prévu ou annonce par le constructeur de locaux non chauffés alors que les réels occupants installent évidemment des chauffages individuels.

Les défauts de construction sont récurrents pour les nouveaux bâtiments de la Ville, avec procédures juridiques. La procédure concernant la piscine extérieure est toujours en cours. Pour la piscine couverte, des conventions ont été signées avec les entrepreneurs. Dans le pavillon des Isles, la ventilation a été sous-

dimensionnée de 75 % et l'explosion de la vanne d'entrée a causé de gros dégâts d'eau et l'entreprise générale joue la chaise vide en procédure de négociation. Il y a parfois des problèmes de conflit d'intérêts.

## Camping

La visite s'est déroulée le 23 mars sous la conduite de MM. Markus Baertschi, chef du service de l'urbanisme, Eric Burnod, responsable d'immeubles, Alexandre Gremaud, urbaniste, Mme Marguerite et M. Jaime Montaldo, gérants du camping et M. Joao Paulo Milheiro, responsable de la buvette-restaurant. Le camping réaménagé bénéficie d'installations électriques enfin aux normes. Les lignes sont aériennes pour éviter les fouilles dans un sous-sol pollué. Quelques membres de la COGE ont confondu l'antenne de la station météo équipée d'une Webcam avec un paratonnerre.

La nouvelle répartition des résidents permet de dégager la vue sur le lac – une évidence pour un camping au bord de l'eau. Des tentes confortables pour deux à sept personnes complètent bien l'accueil pour les clients de passage. Les réservations vont déjà bon train.

Le bloc sanitaire neuf est parfaitement aménagé, avec coin famille et buanderie, solaire thermique et larges avant-toits qui servent d'abri en cas de pluie. L'ancien bloc a été transformé par et aux frais des gérants en grand abri ouvert.

L'accès est bien structuré, tant pour les campeurs que pour le public, qui passe au bord du lac le long d'une promenade menant du port à la plage, par une nouvelle passerelle. Le système de macaron de parcage, à l'extérieur du camping, pour l'instant inchangé, fonctionne bien.

La buvette et le magasin ont été réaménagés de façon plus accueillante et pratique, mais au prix d'un surcoût important de quelque Fr.130'000.-. Il reste plusieurs travaux à faire, en particulier la réfection d'un chemin, avec tranchée drainante, suite aux dégâts occasionnés par le passage de camions et de la grue qu'il a fallu amener pour poser le lourd pont métallique (détail oublié dans la planification – un pont en bois aurait permis de limiter les dégâts !).

La Commission suggère à URBAT de présenter un nouveau préavis couvrant le crédit supplémentaire déjà annoncé et le reste des travaux pour une ultime remise en état du chemin défoncé lors de la pose de la passerelle.

La Commission estime que la qualité du réaménagement et le professionnalisme de la gestion justifient cet investissement supplémentaire.

Enfin, la commission suggère qu'une visite soit organisée pour les conseillers communaux et le public lorsque les premières feuilles seront bien visibles sur les massifs paysagers.

*Dans ses contacts avec URBAT la COGE a apprécié les éclaircissements qui lui ont été fournis et la mise sur la table des difficultés traversées par ce service. Elle a regretté l'absence d'une mention à ce sujet dans le rapport du service.*

*Au camping elle a eu une très bonne impression sur les aménagements assumés par répartition entre la Ville et les gérants.*

### Observations

**8.1. La COGE demande à la Municipalité d'assurer que les ressources humaines (en nombre et compétences) et le fonctionnement du service de l'Urbanisme correspondent aux besoins du service d'une ville en plein développement.**

**8.2. La COGE demande à la Municipalité de mettre tout en œuvre dans le pilotage des constructions gérées par la Ville pour en assurer la bienfaisance.**

**8.3. La COGE demande à la Municipalité de présenter un préavis pour terminer l'aménagement du camping.**

## 8.1 Vœu

**La COGE souhaite que lors de la présentation d'une demande de crédit, les projets soient définis plus précisément (par ex. espace d'entrée-accueil du projet PR 14.25PR/Théâtre Benno Besson).**

## 9. Bureau AggloY

La COGE avait rencontré le bureau AggloY en une période délicate les 5 mars 2012 et 5 novembre 2012. Elle a eu le plaisir de rencontrer les deux animateurs actuels de ce bureau, Mme Josiane Ruggiero et M. Sébastien Genoud, le 20 avril 2015.

Le premier dossier est sorti en 2005 pour un financement en... 2011 - 2014 : 17 millions obtenus, plus une aide cantonale. En 2012, il y a eu le dépôt des projets de 2<sup>e</sup> génération pour 11 millions, en attente...en 2015... de la signature de l'accord de prestation.

Les comptes du bureau passent par les comptes d'Yverdon-les-Bains. La subvention des mesures intervient sur la base des factures en fin d'année.

Le plan des investissements n'est pas très fiable: ex. la rue de l'Industrie, évaluée en 2007, a dû être réévaluée en 2014 avec d'importants surcoûts liés à divers éléments. Pour certains projets, il y a plutôt diminution des coûts après révision.

Tous les plans de quartier sont suivis par le bureau AggloY. Le passage St-Roch est inscrit en deuxième génération. Son cofinancement est déjà assuré par la Confédération. L'étude de faisabilité va démarrer.

Pour la route de contournement, il y a une marge de discussion possible. Certains éléments étaient déjà inclus dans les projets AggloY pour décharger des axes yverdonnois (mesures 31 et 32). La route reprend certains de ces aménagements. Ce n'est pas concurrent du projet AggloY.

Le bureau joue un rôle dans le cadre des conflits d'intérêts. La coordination a progressé, de même que le souci de collaboration, mais les décisions finales appartiennent aux communes.

Le rapport annuel est remis aux Municipalités. C'est à elles de l'intégrer dans leurs comptes et leur rapport de gestion. La COGE suggère de le mettre à disposition sur le site Internet d'AggloY.

*La COGE salue le dynamisme du bureau qui a dû remonter un déficit d'image important. Elle constate que son action est bien appréciée dans les autres communes du périmètre de l'AggloY. Elle s'inquiète toutefois de la transmission des dossiers entre l'ancien président du comité de pilotage et les nouveaux représentants yverdonnois, par exemple dans le cadre de la signature de l'accord de prestations. Elle s'inquiète également sur la précarité des liens entre les services yverdonnois (URBAT par exemple) et le bureau AggloY. Elle s'inquiète enfin au sujet de la tenue de la feuille de route yverdonnoise et du flou régnant autour de l'intégration de la route de contournement.*

## Observation

**9.1. La COGE demande à la Municipalité de s'engager plus activement et plus rapidement dans la concrétisation des mesures prioritaires d'AggloY qui concernent Yverdon-les-Bains.**

## 10. Conclusions

La Commission de gestion, à l'unanimité de ses membres, et sous réserve du respect et de la prise en compte des observations et vœux formulés dans le présent rapport, vous propose, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers, d'approuver la gestion de la Municipalité pour l'exercice 2015.

Yverdon-les-Bains le 11 mai 2015

Le président de la COGE

Daniel Cochand

