

ENJEU – Association intercommunale de Rolle et environs
Conseil Intercommunal du 4 décembre 2024

Rapport de la Commission Finances
Préavis No 11-2024
Budget 2025

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Notre commission composée de Mesdames Anne-Laure Berger, Nicole Gay et Anne Guisolan, Messieurs Gilles Favre, Rolf Keller, Christian Scaiola et Boris Wirrich s'est réunie les mercredis 9 octobre et 6 novembre à Rolle (bureaux d'Enjeu) et le 30 octobre à Luins (chez Gilles Favre). Monsieur Scaiola était absent lors des 2 réunions d'octobre.

Le 9 octobre, étaient présents, Madame Houmard, directrice d'Enjeu, Madame Gerber, responsable finance, Madame Jacquier et Monsieur Mani, membres du Codir.

Le 6 novembre étaient présents, Madame Houmard, directrice d'Enjeu, Madame Gerber, responsable finance, Mesdames Jacquier et Page et Monsieur Mani, membres du Codir.

Pour prendre position, nous avons examiné le préavis mentionné reçu le 3 octobre qui nous a également été présenté dans le détail. La commission a examiné ligne par ligne le budget et posé environ 30 questions (cf. liste ci-jointe). Toutes les questions ont reçu une réponse.

Nous remercions l'ensemble de nos interlocuteurs pour toutes les réponses claires et précises qui nous ont été apportées et pour la transparence des explications.

Préambule

Le budget 2024 est présenté en 2 parties : le chapitre 1 concerne les activités scolaires et la bibliothèque et le chapitre 2, l'accueil de jour.

Pour le Domaine scolaire (administration des écoles, patrouilleurs scolaires, psychologie et logopédie, l'immobilier, le secteur primaire et le secteur secondaire) le budget total 2025 est de 10'708'167.- frs. **L'augmentation est de 316'399.- frs. par rapport au budget 2024, soit 3 %.**

Pour la bibliothèque intercommunale le total du budget 2025 à la charge des communes est de 392'525.-frs. **L'augmentation est de 59'525.- frs. par rapport au budget 2024, soit 17.8 %.**

Pour l'accueil de jour, le total des subventions des communes du réseau par structure 2025 est de 6'002'310.- frs. **L'augmentation est de 267'194.- frs. par rapport au budget 2024 soit 4.6 %** (prix moyen de 368.49 frs. / habitant en augmentation d'env. 2.55 % par rapport au budget 2024).

Remarques – Bibliothèque

Les principaux changements du budget sont tous mentionnés dans le Préavis 11-2024.

L'augmentation du personnel (+0.6 ETP) a été demandée pour le secteur public car la charge de travail est un peu trop importante de façon constante pour le personnel actuel. Il est aussi prévu une fête pour les 10 ans de la bibliothèque.

Un audit a été demandé par le CODIR en 2024 pour attester ce besoin et comparer les structures des communes voisines. En effet, les ETP actuels ne correspondent pas à la charge de ratio : habitants/utilisateurs/livres d'autres communes. Actuellement, la bibliothèque propose une belle offre d'animations à la population. Cependant, La COFIN pense que le budget et les prestations devraient être stabilisés à l'avenir.

Remarques – Scolaire

Les principaux changements du budget sont tous mentionnés dans le Préavis 11-2024.

L'augmentation de la charge du personnel s'explique par la création de nouvelles fonctions / rôles

- 0.6 conseiller école famille - ce rôle est demandé par la direction des écoles et n'entre pas dans le budget des écoles
- 0.3 assistant à la sécurité au travail et protection de la santé STPS
- 1 apprenti

Plus un besoin d'ETP supplémentaires dans certains postes

- 1 secteur administration et projets
- 0.3 poste spécialiste IT
- 0.3 conciergerie

Concernant le 0.3 ETP poste de spécialiste IT, la COFIN a pris connaissance que le spécialiste en place est déjà occupé à 80% et que le spécialiste est très demandé (ce qui semble normal vu la taille d'ENJEU). Le CODIR affirme avoir comme objectif d'internaliser plus de tâches et de chercher à diminuer le budget alloué aux prestataires externes pour le budget 2026.

Une nouvelle politique salariale sera mise en place : une valorisation des postes et un ajustement de salaire de certains postes est prévue.

Finalement, une augmentation des salaires d'environ 2% est prévue.

Il est à noter que le budget piscine est en augmentation et il inclut des travaux de maintenance spécifiques qui sont prévus en 2025 (cf. budget détaillé).

Remarques – Accueil de jour

Les principaux changements du budget sont tous mentionnés dans le Préavis 11-2024.

L'augmentation de la charge du personnel s'explique par la création d'un nouveau rôle

- 0.6 ETP pour un poste de coordinateur à l'inclusion

Plus un besoin d'ETP supplémentaires dans un poste

- 0.2 ETP pour l'accueil de jour

Dans l'accueil de jour, la valorisation des postes de travail est importante pour maintenir et trouver du bon personnel.

Les capacités d'accueil ont augmenté : Le Prieuré +12 places et la crèche Les Petits bouchons à Luins +22 places.

Remarques générales

Création de nouveaux postes / rôles

Comme résumé ci-dessus, 3 nouveaux rôles seront créés dans la structure d'Enjeu dès 2025. La COFIN n'est pas habilitée à juger du bien-fondé de ces rôles. La commission estime que ces rôles sont nécessaires au bon fonctionnement d'une structure importante comme Enjeu et doit faire partie de ses prestations futures car ceci entre dans le cadre d'actions préventives, afin d'éviter des situations plus complexes.

Le conseil Intercommunal d'Enjeu devra confirmer ces besoins en votant ce budget.

- Conseiller-ère Ecole Famille (0.6 ETP)
- Coordinateur-trice à l'inclusion (0.6 ETP)
- Assistant-e à la sécurité au travail et protection de la santé STPS (0.3 ETP)

Besoins supplémentaires en ETP

La COFIN a reçu des explications et montants détaillés du CODIR et de la directrice d'Enjeu concernant ces besoins supplémentaires. La commission juge que les montants prévus sont adéquats par rapport aux postes et au règlement. La commission prend note que des projets d'optimisations et changements positifs pourront se mettre en place, en partie grâce à ces postes.

Politique salariale

La COFIN a pris connaissance que certains postes clés sont à revaloriser pour permettre de motiver et de conserver le personnel qualifié et de qualité. Il s'agit aussi de repourvoir le poste de direction RH avec un salaire correspondant au marché actuel. Le CODIR a fait évaluer la situation d'Enjeu par des experts et il en ressort que la rémunération des fonctions d'encadrement et du conseil de direction est sous-évaluée au regard du marché. La commission n'a pas eu accès à ce rapport. Le CODIR et la directrice d'Enjeu indiquent que cette adaptation doit être faite déjà début 2025, ceci afin de motiver le personnel concerné et réduire les risques de départ. La commission a pris connaissance du montant total prévu au budget à cet effet.

Finalement, il en ressort que la politique salariale d'Enjeu doit être revue globalement pour s'aligner au marché de manière pérenne. A cet effet, un nouveau règlement RH et une politique salariale seront proposés au Conseil d'Enjeu en mars 2025.

Augmentation sur les postes non-conventionnés

Le CODIR a déterminé le budget d'augmentation à 2% pour les postes non-conventionnés (e.g. admin). Ce choix a été arrêté par rapport aux augmentations générales prévues dans les communes d'Enjeu (publics et réseaux). Cette augmentation est supérieure à la moyenne Suisse, sur tous les emplois et à l'IPC actuel.

Optimisation

Comme par le passé, les projets d'optimisation (e.g. transport, informatique) évoqués au cours des dernières années avec la COFIN n'ont pas abouti à une diminution identifiable des coûts variables. La commission souhaite que certaines optimisations soient mises en place et note avec plaisir qu'Enjeu se stabilise, change et se professionnalise.

Feuille de route

La COFIN n'a pas reçu de projections sur le moyen, voire long terme, sur les investissements à venir (nouvelles classes, salles de gym, places d'accueil de jour). Une présentation des projections et projets futurs et estimation des coûts doit continuer à être présentée au Conseil Intercommunal d'Enjeu et à la commission.

Pour terminer, la COFIN pense que cette hausse de budget doit être accompagnée d'une gestion stricte des coûts afin d'éviter tout excédent inutile et de garantir une utilisation optimale des ressources (qui sont en forte augmentation). La Commission de Gestion peut contribuer à cela.

Le CODIR et la direction doivent rester vigilants pour maîtriser les dépenses, notamment dans les domaines des infrastructures, de la bibliothèque et du personnel, tout en poursuivant leurs objectifs de stabilité, croissance et de développement d'Enjeu.

Cette gestion des coûts passe, à notre sens, par une analyse rigoureuse lors de l'implémentation du nouveau plan comptable en 2025 (MCH2), une priorisation des investissements à venir et une recherche continue d'efficacité pour maximiser l'impact des fonds engagés par nos communes.

Conclusion – Chapitre 1

Au vu de ce qui précède et des informations portées à notre connaissance, notre commission recommande d'accepter à l'unanimité le préavis no 11-2024 tel que proposé.

Conclusion – Chapitre 2

Au vu de ce qui précède et des informations portées à notre connaissance, notre commission recommande d'accepter à l'unanimité le préavis no 11-2024 tel que proposé.

Rolle, le 8 novembre 2024,

Rolf Keller, Président

Anne-Laure Berger

Nicole Gay



Anne Guisolan

Gilles Favre

Christian Scaiola

Boris Wirrich

ENJEU - COFIN - Budget 2025 - Questions au CODIR				09.11.24
Chapitre 1 - Activités scolaires et bibliothèque				
Cpte	S/Compte	Commentaires et questions de la COFIN	Réponses du CODIR	
151	3109/3189	il aurait été souhaitable d'avoir un sous compte pour l'entier de l'organisation des 10 ans, ce qui aurait permis d'avoir une vue d'ensemble sur les couts réelles de cette manifestation	---	
500	3111.10	GMAO - la COFIN désire les détails de cette offre pour ce logiciel. Des offres comparatives ont-elles été menées ? Une maintenance est-elle à prévoir pour les budgets futures?	1. Oui des offres comparatives ont été effectuées, les détails annexés vous sont transmis sous le sceau de la confidentialité et ne peuvent figurer en tant que tel dans votre rapport (protection des données). 2. Oui cela fait partie de l'évaluation des offres. Les coûts annuels seront intégrés aux futurs budgets.	
500	3111.10	GMAO - la COFIN remercie pour le rapport sur la GMAO (confidentiel). La COFIN souhaite avoir les détails financiers de cet achat et de la mainenance de ces outils.	EDIT COFIN: la commission a pris connaissance des montants de licence et des frais de maintenance de chaque produit.	
500	3185.10	Consultant divers pour 16'200 CHF - la remarque de la COFIN juin'23 s'applique aux marges à prévoir dans les préavis. Quels sont les besoins 2025 en projets qui nécessitent des consultants et pourquoi le groupe projet & admin ne pourraient-ils pas remplir ces missions?	1. Le montant consultant nous permettrait notamment d'avancer sur notre stratégie de développement pour l'AI de manière plus rapide sans passer par des préavis spécifiques nécessitant en général 3 à 6mois. Nous serons peut-être amenés à faire une étude de mobilité pour le site de Dully et potentiellement une étude de faisabilité sur l'est du territoire. 2.L'attente par rapport à ces études est beaucoup plus complexe et nécessite également l'intervention de spécialistes (architecte, ingénieur, urbaniste...). Les démarches sont soutenues et coordonnées par notre secteur admin & projet.	
504		Pourquoi avoir attendu à l'échéance si proche pour avoir des offres de renouvellement de l'emprunt 10 MCHF ? Le budget des intérêts augmente de 10%, 40 KCHF (estimé) et celui des 10 MCHF passe de 0.6% à 1.4% (estimé).	Nous avons suivi depuis le début de l'année l'évolution des taux. Après plusieurs discussions au sein du Dicastère des Finances et avec notre conseiller financier, nous avons préféré attendre sachant que les taux sont en baisse. Pour rappel, comme mentionné lors de notre dernière rencontre, la volonté du Codir est de diviser cet emprunt de 10 Mio en plusieurs tranches de durées différentes.	
511	3011.00	Pourque le traitement du personnel cantine de Rolle augmente-t-il de 20% ?	Le calcul du traitement des salaires se fait sur une base salaire fixe pour la Direction de structure et pour la responsable. Concernant le personnel auxiliaire, il est calculé sur la moyenne du nombre d'enfants. Plus il y a d'enfants, plus nous sommes amenés à recruter du personnel encadrant. En 2023, le taux d'occupation des cantines était en diminution. Un travail d'optimisation a commencé en 2023 et son résultat est visible en 2024 et suivant.	
511	3131.00 et 3131.20	Frais des repas Rolle et Gilly - il est fait mention de calculs pour 65,resp. 80 enfants au même budget de 84'000 CHF. La cantine de Rolle coûte plus cher ? Le calcul dans les commentaires mentionne 70 places ?	La moyenne du nombre d'enfants au budget 2025 pour Rolle et Gilly est de 70. Cette moyenne se base sur les inscriptions de la rentrée scolaire (août-septembre 2024) afin d'être au plus proche de la réalité. Cependant au budget 2024, nous avions une moyenne de 65 enfants à Rolle et 80 enfants à Gilly.	
511	3141.20	Pourquoi augmentation de presque 150 % pour l'évacuation des déchets et nettoyage cantine Gilly	Le nettoyage se fait dorénavant par une société de nettoyage externe en lieu et place de l'équipe de concierge. En effet, le taux d'occupation de travail du concierge de Gilly ne permettait pas d'absorber la charge en lien avec le nettoyage de la cantine de Gilly.	
512	3011.40	Traitement personnel surveillance écoles en baisse après augmentation 2024 (cf réponse CODIR). Pourquoi de telles fluctuations ?	Le budget 2024 est identique à celui de 2023. Nous n'avons besoin que d'une personne pour la surveillance de l'arrêt de bus à Gilly et le budget 2025 a donc été modifié en conséquence.	
512	3121/22/23	Quelles mesures seront prises pour mieux maîtriser la consommation concernant l'eau/chauffage/électricité, avec le responsable technique ? Le budget 3123 électricité augmente de 15'000 CHF. Est-ce le nouveau contrat (2027) qui a été négocié ?	1) L'analyse du logiciel d'Enerplan est en cours afin d'optimiser les indicateurs à disposition et ainsi mieux maîtriser les consommations. 2) Ce point là a été expliqué lors du budget 2024, il s'agit d'une conséquence suite à la renégociation des tarifs d'électricité.	
512	31141.00	Bureau bibliothèque "CHF 10'000" en lien avec la bibliothèque ou avec un autre bâtiment ?	Le bureau de la bibliothèque fait partie de l'infrastructure et, en tant qu'aménagement permanent, il a été imputé au budget du bâtiment.	
512	3188.20	Pourquoi le budget des transport spéciaux cantine passe-t-il de 8'756 à 24'960 ?	Ce sont les conséquences de l'optimisation de nos dispositifs d'accueil. Des transports spéciaux ont été ajoutés pour permettre aux enfants d'être véhiculés auprès de l'UAPE Banderolle et d'une AMF à Mont-sur-Rolle. C'est alloué au compte scolaire car ce sont bien des transports liés à la journée de l'écolier. Ce type de charge était alloué au compte 512.3188.20 CHF 16'000, Les transports Maupas-cantine s'élèvent à CHF 8'960.00.	
512	3220.00	Intérêts selon convention. Y a-t-il des nouvelles réflexion sur la base de ce calcul (e.g. nouveaux status) ? Forte baisse en 2024 	Le Codir a décidé de ne pas changer, nous prenons toujours le taux SWAP tant que la réflexion globale sur le financement des investissements immobiliers n'est pas aboutie.	
512	3654.11	Prévention 7-8P en forte augmentation. Quelles mesures sont prévues? (et 520.3654.10)	Le Codir a accepté la demande de la Direction de l'école qui a souhaité une augmentation de ce poste au vu des besoins actuels sur le site du Martinet.	
520	3011.60	Merci d'indiquer la somme prévue pour le nouveau conseiller école-famille.	EDIT COFIN: la commission a pris connaissance du montant.	
Chapitre 2 - Accueil de jour				
Cpte	S/Compte	Commentaires et questions de la COFIN	Réponses du CODIR	
730	3189.00	Frais site passent de 600 CHF à 6000 CHF - y a-t-il un projet ?	Augmentation du budget en lien avec les différentes actions liées à notre stratégie de communication (identité visuelle, logos, communication interne/externe).	
730	3185.10	Pourquoi tripler les honoraires alors que nous avons un nouveau responsable technique dans ses attributs?	Le montant consultant nous permettrait notamment d'avancer sur notre stratégie de développement pour l'AI de manière plus rapide sans passer par des préavis spécifiques nécessitant en général 3 à 6mois. Nous serons peut-être amenés à faire une étude de mobilité pour le site de Dully et potentiellement une étude de faisabilité sur l'est du territoire.	
730	3655.10	Pourquoi les frais de la Barcarolle crèche diminuent-ils de 130'000 CHF ?	Ceci est en lien avec le revenu des parents qui est en augmentation ce qui fait que la part de subvention du réseau est en diminution.	
730	3655.21	Le budget Arc-En-Ciel comprend-t-il l'entretien des jardins/place de jeux ?	Le buget de la Fondation prévoit un montant de CHF 2'000.- pour l'entretien courant du jardin.	
730	3655.23	Les frais augmentent fortement de 48 KCHF à 160 KCHF- les explications données sur les repas, OFAS et parents dans le préavis ne semblent pas pouvoir expliquer cette différence- Est-ce aussi dû au fait que 2024 est une année partielle pour la structure ? Si oui, quels sont les frais estimés de 2024 lissés sur 12 mois ?	Au budget 2025, la Fondation utilise la même méthode qu'Enjeu; elle se base sur les 6 premiers mois de l'année pour extrapoler le budget de l'année suivante (Augmentation des frais de repas de CHF 27'500.-; Diminution du revenu des parents de CHF 48'580.-; Diminution des Subventions de l'OFAS de CHF 20'575.- (dernière année de subventions OFAS))	
Questions et remarques générales				

Politique salariale La COFIN n'a pas connaissance de la politique salariale d'ENJEU et afin de se positionner avec justesse sur les budgets proposés, elle a besoin d'informations complémentaires qui ne sont actuellement pas transparentes ou disponibles. La COFIN souhaite: - la liste des postes concernés (e.g. selon les fonctions dans le tableau Personnel administratif") - le montant découpé, par fonction, de la valorisation des postes qui sont portés au budget 2025 - le taux de roulement et absentéisme sur ces fonctions - l'étude réalisée par le prestaire externe - par exemple: fait-il mention des conditions autres que le salaire : LPP, temps partiel, télétravail Pourquoi cette valorisation n'était-elle pas proposée lors des audits réalisés en 2021-2022 ? Par rapport aux fonctions concernées par cette valorisation, une comparaison avec des fonctions similaires dans les 11 Communes ENJEU a-t-elle réalisée? A quelle date est-ce que le CODIR prévoit de valider une échelle salariale pour ENJEU (pas disponible à ce jour) ?	1. Un travail d'analyse a été fait sur la globalité des postes hors éducatifs. (Le personnel éducatif étant assujéti au barème salarial de la FSAE). Ce travail sera finalisé d'ici fin 2024. Une estimation globale a été faite pour le budget 2025 avec l'expertise de nos mandataires externes. Il en ressort que la rémunération des fonctions d'encadrement et du conseil de direction sont sous-évaluées au regard du marché. Les fonctions ont changé et fortement évolué ces 5 dernières années avec des niveaux de responsabilités de cadres / cadres supérieurs et spécialistes. Les attentes d'ENJEU envers ces fonctions ont clairement augmenté pour que le CODIR soit de moins en moins impliqué opérationnellement. Les personnes en place disposent de compétences et de niveau de formation en conséquence. 2. Voir réponses ci-dessus 3. Le taux de renouvellement et l'absentéisme affectent de manière plus importante le domaine éducatif et ce dans des proportions assez similaires à d'autres réseaux d'AJ. La revalorisation salariale pour certaines fonctions spécifiquement d'encadrement n'est pas corrélée avec l'absentéisme ou le turn over. La politique salariale que nous souhaitons mettre en place de manière claire vise à mettre à un niveau adéquat ces fonctions par rapport au marché et éviter de replonger dans un nouveau cycle de crise si plusieurs postes devaient être repourvus, sachant qu'il faudrait payer plus pour retrouver les bonnes personnes. 4. L'analyse effectuée, comme la plupart des comparatifs salariaux, a porté sur le niveau salarial et non sur une notion de rémunération globale. Les éléments de télétravail, de temps partiel sont assurément des avantages d'attractivité vis-à-vis de nouveaux collaborateurs. Le salaire reste le principal moteur de motivation financière et influence directement la notion de perception de valeur professionnelle du collaborateur. Si cette valeur perçue, montants à l'appui, est renforcée par le sentiment que le marché est beaucoup plus généreux, la baisse de satisfaction et de motivation du collaborateur sont des facteurs de risque quant à des impacts d'absentéisme et /ou à court terme d'un départ probable. Les autres prestations (LPP, télétravail, temps partiel...) sont dans la norme du marché. 5. Un travail avait été initié mais ni clairement formalisé ni communiqué (aucune politique salariale transparente pour le personnel hors éducatif). Au départ de la RRH en poste à ce moment-là, les prémices du travail n'ont pas été communiqué plus loin. Il est également à noter que la grille salariale apposée au Règlement du Personnel est en dessous des réalités du marché. Il est de ce fait de toute façon nécessaire de la réviser. Durant les années 2021 et 2022, les efforts se sont concentrés afin d'atténuer la casse à la suite de la crise et apporter du soutien à une équipe en convalescence. 6.0 Partiellement puisque les données salariales sur lesquelles le spécialiste s'est basé ont pris en compte un environnement parapublic et privé. La comparaison s'est concentrée sur des organisations de tailles similaires pour comparer un niveau de complexité, de charge et de responsabilités similaires. 7.0 Courant 2025 un préavis sera déposé afin de ratifier la nouvelle échelle des salaires, ainsi qu'une adaptation du règlement du personnel.												
Politique salariale - suite II Suite à la réponse du CODIR du 30.10, la COFIN constate que les réponses données sont très générales. Nous n'avons pas de donnée factuelles pour évaluer la proposition, ni la listes des postes concernés. La nouvelle échelle des salaires prévues en 2025 apportera des clarifications. Sans ces informations, la COFIN ne peut se positionner sur ceci et sur les montants. La COFIN souhaite connaître la somme exacte qui est allouée au budget pour la future politique salariale, ceci par ligne de budget (par exemple 500.3011.00 et 730.3001.00).	Comme évoqué, les fonctions concernées sont celles du Conseil de Direction, soit: Responsable Admin. & Projet, RH, Finances, Bâtiment, Accueil de Jour, Scolaire et Direction générale. La comparaison avec le marché vis-à-vis de postes similaires dans des organisations de taille similaire montrent que les salaires chez Enjeu sont bien inférieurs à la médiane du marché. <i>EDIT COFIN: la commission a pris connaissance du montant total réservé pour cela au budget.</i>												
Augmentation de 2% sur les postes non-conventionnés Les postes conventionnés ou non-conventionnés sont sujet a des contrats et des grilles de salaires différentes. Dès lors, il est possible que les conditions RH des non-conventionnés aient d'autres avantages ou conditions. Les tâches dans les postes administratifs diffèrent assez fortement de postes en crèche ou UAPE. Pourquoi est-ce que le CODIR applique des augmentations globales qui sont uniformes sur tous ces postes ? En 2023 il a été proposé 3.5% au budget - combien de % a-t-il été appliqué au final ? En 2024 il a été proposé 2% au budget - combien de % a-t-il été appliqué au final ? Combien de % sont alloués pour l'augmentation salariale versus IPC ?	1. Actuellement, une enveloppe budgétaire est distribuée (IPC) et les cas particuliers sont étudiés par la Direction et le dicastère RH puis ratifiés par le CoDir (augmentation, gratification exceptionnelle, gel), dans le périmètre du budget alloué 2. Dans sa séance du 14 décembre 2022, il a été validé une augmentation salariale globale de 2.7%. Une partie du solde a été alloué à des gratifications exceptionnelles. L'entier des 3.5% du budget n'a pas été utilisé. 3. Dans sa séance du 4 décembre 2023, il a été validé une augmentation salariale globale de 2%. 4. Voir réponses ci-dessus.												
Augmentation de 2% sur les postes non-conventionnés - suite II Suite à la réponse du CODIR du 30.10, la COFIN constate que la réponse est très générale et le choix d'un 2% pas argumenté. L'IPC actuel est sensiblement plus faible que 2% et les postes d'ENJEU ont pu profiter d'augmentaiton régulières et substiancielles sur les dernières années. La COFIN souhaite connaître la somme exacte qui est allouée au budget pour l'augmentation de 2%, ceci par ligne de budget (par exemple 500.3011.00 et 730.3001.00).	Le 2% représente CHF 32'500.- 40% scolaire et 60% AJ. Nous allons suivre l'évolution de l'IPC avant de valider les augmentations. A l'instar de 2023, nous n'utilisons pas forcément l'entier du pourcentage prévu pour les augmentatons.												
ETP supplémentaires (surcharges) La COFIN estime qu'il faut analyser et comparer le besoin en ETP dans l'administration par rapport aux nouvelles prestations (e.g. places en crèche). En 2021-22 lors de la crise, de nouveaux ETP ont été rajoutés pour stabiliser l'organisaion. En 2024, le CODIR demande à nouveau des extensions de postes (2023: 12.10 EPT - 2024: 13.90 EPT) Pour les propositions d'ETP supplémentaires suivants : - 0.6 ETP bibliothèque -1 ETP section admin & projet - 0.2 ETP secteur accueil de jour - 0.3 ETP conciergerie La COFIN a besoin d'indicateurs pour valider la nécessité de ces postes. Quel est le taux de roulement, d'heures supplémentaires et d'absenteisme sur ces postes par exemple ? Sur les réparations et bricolages: les concilièrges en poste ne peuvent-ils pas être valorisés et formés à ces tâches, donc sans ETP supplémentaire? Pour le poste 0.3 ETP poste de spécialite IT, la COFIN est informée que le spécialiste est occupé à 80% déjà et qu'il est bien occupé (ce qui semble normal vu la taille d'ENJEU). Le CODIR affirme avoir comme objectif d'internaliser plus et de diminuer le budget alloué au prestataire externe pour le budget 2026. La COFIN salue 1 ETP pour la venue d'un apprenti au sein de l'organisation ENJEU. Comment sera-t-il mis à contribution dans les domaines RH/admin& projet ?	Bibliothèque : Voir corps du préavis et tableau comparatif Admin & projet : En complément des explications du préavis, si la facturation est relativement maîtrisée par notre outil informatique KIBE, ce ne sont pas moins de 200 nouveaux dossiers que nous devons traiter depuis 2022, soit environ 1000 dossiers par année. La période de la révision des revenus se fait par nos collaborateurs en direct avec les familles. Les situations individuelles de chacun sont traitées par les collaboratrices de manière singulière. Accueil de jour : Actuellement le Responsable du secteur est clairement surchargé. Il a plus de 100 heures supplémentaires sans compter les 5 jours de récupération d'HS déjà prises sur l'année 2024. Un énorme travail est à réaliser pour soutenir ce secteur, gérer la masse de situations complexes soit avec les familles, soit pour des questions de management et de stratégie globale (sans compter la reprise de la Fondation). La référente administrative en poste est également surchargée avec plus de 70 heures supplémentaires. Il est absolument indispensable que le secteur puisse bénéficier de ce renfort de ressources, faute de quoi le secteur risque d'en être impacté. Conciergerie : Concernant la question sur les réparations, le problème ne réside pas dans la formation. Certains collaborateurs ont bien les compétences pour effectuer des travaux de maintenance et de réparation. Cependant, pendant qu'ils réalisent ces interventions, ils ne peuvent pas accomplir les tâches de nettoyage qui leur sont attribuées. De plus, nous sommes dépendants des horaires scolaires. Il s'agit donc d'une question de ressources disponibles (ETP) plutôt que de compétences. Taux d'absentéisme 13.05% et 461 heures supplémentaires. Indicateurs : 91 heures supplémentaires pour l'Admin IT : Le spécialiste IT a un contrat CDM (31.12.2024) et si le budget n'est pas accepté alors nous ne pourrions pas le garder Apprenti : Cela sera à construire avec les secteurs RH, admin et Finances ces prochains mois. L'organisation Enjeu compte plus de 10 apprentis. Ce poste d'apprenti ne concerne que l'administration. Il débutera en août 2025. <table><tr><th>Catégorie 2023</th><th>Population desservie</th><th>Nombre de postes d'entretien par secteur</th><th>Nombre total d'ETP</th></tr><tr><td>Bibliothèque de livres et musique</td><td>65'000 hab.</td><td>204</td><td>4.2 ETP (bibliothécaire + adj. + 0.2 ETP conciergerie)</td></tr><tr><td>Bibliothèque communale et secteur du sport</td><td>13'000 hab.</td><td>248</td><td>9.25 ETP (bibliothécaire + adj. + 0.4 ETP conciergerie + 8 apprentis + 0.05 ETP ménage)</td></tr></table>	Catégorie 2023	Population desservie	Nombre de postes d'entretien par secteur	Nombre total d'ETP	Bibliothèque de livres et musique	65'000 hab.	204	4.2 ETP (bibliothécaire + adj. + 0.2 ETP conciergerie)	Bibliothèque communale et secteur du sport	13'000 hab.	248	9.25 ETP (bibliothécaire + adj. + 0.4 ETP conciergerie + 8 apprentis + 0.05 ETP ménage)
Catégorie 2023	Population desservie	Nombre de postes d'entretien par secteur	Nombre total d'ETP										
Bibliothèque de livres et musique	65'000 hab.	204	4.2 ETP (bibliothécaire + adj. + 0.2 ETP conciergerie)										
Bibliothèque communale et secteur du sport	13'000 hab.	248	9.25 ETP (bibliothécaire + adj. + 0.4 ETP conciergerie + 8 apprentis + 0.05 ETP ménage)										

ETP supplémentaires (surcharges) - suite II Suite à la réponse du CODIR du 30.10, la COFIN constate que les réponses sont assez générales . La COFIN souhaite connaître: - secteur bibliothèque: quel est le taux de roulement, d'heures supplémentaires et d'absenteisme sur ces postes ? Et-il possible d'avoir un retour de la responsable du secteur ? - secteur section admin & projet * quel est le taux de roulement et d'absenteisme sur ces postes ? * quelle est la répartition estimée du 1.0 ETP sur les tâches de cet ETP a) surcharge pour places 96 places UAPE (les heures supplémentaires de 91H ne semblent pas indicatives d'un besoin important) b) transfert de tâches de la Finance c) tuilage des ressources qui partent à la retraite en 2026 d) nouvelle misison pour dossiers numériques * quelles sont ces 96 places supplémentaires depuis 2022 ? * quel est le budget exact alloué pour ce poste, par ligne de budget ?	Bibliothèque: l'augmentation d'ETP résulte d'un volume de travail en croissance lié à la population et à la statistique du nombre de prêts comme l'indique l'audit. La commission de la Bibliothèque et le Codir soutiennent cette demande. En ce qui concerne le poste de l'Admin. et Projet, il permettra la gestion de dossiers et sujets qui n'ont pas pu être traités pour le moment, faute de temps (notamment planification des passages des enfants par groupe, outils de gestions- indicateurs, développement du pan projet). En ce qui concerne le secteur Finances, nous ne pouvons pour l'instant pas baisser les ressources du fait de la forte charge supplémentaire à venir (travail à effectuer pour MCH2 ainsi que l'intégration de la Fondation). Places Banderolle + 30, Places Vents d'Anges +15, Places Prieuré 12 + 12, crèche Luins + 22, places en ateliers vacances. <i>EDIT COFIN: la commission a pris connaissance du montant réservé pour le poste admin & projets.</i>
ETP supplémentaires (surcharges) La COFIN a pris note que le CODIR propose trois nouvelles fonctions au sein de l'administration d'ENJEU 1) Conseiller-ère Ecole Famille (0.6 ETP) - demandé par la direction des écoles, pas dans le rôle école 2) Coordinateur-trice à l'inclusion (0.6 ETP - 80% subventionné) dans l'accueil de jour 3) Assistant à la sécurité au travail et protection de la santé STPS (0.3 ETP) Le Conseil Intercommunal devra se positionner sur la volonté de mettre en place ces postes et la COFIN va réfléchir à la meilleure façon de "poser la question".	---
Quel est le statut sur les salles de gym en 2025? (11.10.23: plusieurs pistes sont étudiées (Buttes, projet de Perroy et Martinet B)). Quel est le besoin en salles exprimé par l'école? Un plan B est-il en discussion? Sommes-nous dotés de suffisamment de structures de salles ? Quels sont les besoins exprimés par l'école et les plans ?	1. Pour 2025, la situation est identique à 2024. Plusieurs projets sont à l'étude tel qu'annoncé au conseil intercommunal. 2. Pour la rentrée scolaire 2025-2026, il manque quelques salles de classes primaires à Rolle pour avoir la souplesse nécessaire à un bon fonctionnement. Nous sommes en discussion avec les communes pour des solutions tant pérennes que temporaire. 3. Nous n'avons pas assez d'infrastructures scolaires à 2040 aussi bien au niveau primaire qu'au niveau secondaire. Actuellement nous avons identifié les besoins, qui sont validés par la DGEO aussi bien pour le primaire que pour le secondaire et avons initié une collaboration avec la DGEO et les directeurs pour estimer au plus juste les bâtiments scolaires nécessaires. Une fois les divers scenarii de constructions complets (avec estimation des m2 que cela représente, y incluant les infrastructures parallèles nécessaires telles que cantines, ou autre) le CODIR devra se prononcer sur les scenarii à concrétiser en collaboration avec les Communes concernées.
Quelles sont les lignes directrices / optimisations prévues pour diminuer certains postes de budget 2026? La COFIN note le point sur les besoins en services externes IT qui seront en diminution.	Une fois la transition réalisée vers le plan comptable MCH2 et l'intégration de la Fondation et suite aux départs à la retraite de deux collaboratrices occupant leurs fonctions au sein des secteurs Administration & Projets ainsi que Finances, nous analyserons le bienfondé de repourvoir à ces postes, les réduire ou les supprimer.