






CONSEIL INTERCOMMUNAL

**Le Conseil intercommunal est convoqué en séance
le jeudi 20 novembre 2025 à 18h30
en la salle du Conseil communal de Vevey
Rue du Conseil 8 – 1800 Vevey**

L'ordre du jour est le suivant :

1. Appel
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Assermentation de
 - 3.1 Madame Carvi Stucki (Corsier), en remplacement de Madame Arianne Rouge
 - 3.2 Monsieur Michel Tobler (La Tour-de-Peilz), en remplacement de Monsieur Yvan Kraehenbuehl, démissionnaire
 - 3.3 Un conseiller ou une conseillère de Veytaux, en remplacement de Madame Viviane Schweizer Ronnerstroem, démissionnaire
4. Nomination de deux nouveaux membres à la Commission consultative de la Maison de la sécurité publique en remplacement de Monsieur Yvan Kraehenbuehl (La Tour-de-Peilz) et de Mme Susanne Lauber Fürst (Montreux)
5. Approbation du procès-verbal No 04/2025 de la séance du 25 septembre 2025
6. Communications du Bureau et correspondance
7. Dépôt et développement de motions, postulats, interpellations et projets
 - 7.1 Interpellation de Madame la Conseillère intercommunale Anna Iamartino-Sica (Vevey) intitulée « Patrouiller en voiture sur les quais : incohérence ou nécessité ? »
8. Communications du Comité de direction :
 - 8.1 Présentation du rapport de synthèse sur le développement du dispositif régional et la maison de la sécurité (Communication orale)
 - 8.2 Point de situation sur la mise en place de la nouvelle infrastructure IT de l'Association de communes Sécurité Riviera (Communication orale)
 - 8.3 Heures supplémentaires au sein de l'ASR (Communication orale)

- 8.4 Réponse à l'interpellation de Monsieur le Conseiller intercommunal Piero Negro (La Tour-de-Peilz) : « *Hémorragie ou flambée d'heures supplémentaires* » (Communication N°14/2025) 
- 8.5 Réponse à l'interpellation de Madame la Conseillère intercommunale Anna Krenger (Montreux), intitulée : « *Formation face aux enjeux sociétaux et fonctionnement face aux violences et discriminations, quelle est la situation à l'ASR ?* » (Communication N°11/2025) 
- 8.6 Réponse à l'interpellation de Monsieur le Conseiller intercommunal Cédric Bussy (Vevey) : « *Interpellation pour la prévention des discriminations de tout genre et le soutien psychologique du personnel* » (Communication N°12/2025) 
- 8.7 Réponse à l'interpellation de Monsieur Frédéric Valloton (Vevey) déposée lors de la séance du Conseil intercommunal du 25 septembre 2025, intitulée : « *Frein aux course-poursuites* » (Communication N°13/2025) 
9. Rapports des commissions
- 9.1 Rapport de la Commission de gestion relatif au budget 2026 de l'Association Sécurité Riviera (Préavis No 03/2025) (Rapp.: M. Alexandre Koschevnikov, Président) (document envoyé précédemment) 
10. Autres objets s'il y a lieu

Le Président :




Rodrigo Leal

La Secrétaire :



Carole Dind

Annexes :

- Convocation des groupes 
- Procès-verbal No 04/2025
- Interpellation de Mme Anna Iamartino-Sica
- Communications Nos 11 à 14/2025
- Rapport de la Commission de gestion

CONSEIL INTERCOMMUNAL

Séance du jeudi 20 novembre 2025 à 18h30

**Salle du Conseil communal de Vevey
Rue du Conseil 8 – 1800 Vevey**

CONVOCAION DES GROUPES

Groupe de Vevey

Lundi 17 novembre 2025

19h00 – Salle 3

Hôtel-de-Ville

1800 Vevey

Groupe de Montreux

Mardi 18 novembre 2025

19h00 – Salle des commissions

Villa Mounsey

1820 Montreux

Groupe de La Tour-de-Peilz

Mardi 18 novembre 2025

19h00 – Salle 1

Maison de Commune

1814 La Tour-de-Peilz

Groupe des Communes d'Amont

Mercredi 12 novembre 2025

20h00 – Salle du Conseil

Maison de Commune

Rue du Village 4

1802 Corseaux

CONSEIL INTERCOMMUNAL

Procès-verbal No 04/2025

Date : Jeudi 25 septembre 2025 à 18h30

Lieu : Salle du Conseil communal de Vevey – rue du Conseil 8 – 1800 Vevey

Présidence : Rodrigo Leal (Jongny)

Scrutatrices : Anna lamartino (Vevey) – Denis Champier (La Tour-de-Peilz)

Présent(e)s : 48 conseillères et conseillers sur 60 membres assermentés

Excusé(e)s : 10 conseillères et conseillers

Absent(e)s : 2 conseillères et conseillers

L'ordre du jour est le suivant :

1. Appel
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Assermentation de
 - 3.1 Monsieur Quentin Schär (Corsier), en remplacement de Madame Arianne Rouge
 - 3.2 Monsieur Michel Tobler (La Tour-de-Peilz), en remplacement de Monsieur Yvan Kraehenbuehl, démissionnaire
4. Nomination d'un nouveau membre à la Commission consultative de la Maison de la sécurité publique en remplacement de Monsieur Yvan Kraehenbuehl
5. Approbation du procès-verbal No 03/2025 de la séance du 26 juin 2025
6. Communications du Bureau et correspondance
7. Dépôt et développement de motions, postulats, interpellations et projets
8. Communications du Comité de direction
 - 8.1 Communication N° 08/2025 relative aux réponses aux questions orales posées par divers·es Conseillères et Conseillers intercommunaux lors de la séance du Conseil intercommunal du 26 juin 2025
 - 8.2 Communication N° 09/2025 relative au planning des séances du Conseil intercommunal, du Comité de direction et du Bureau du Comité de direction pour l'année 2026
 - 8.3 Communication N° 10/2025 relative à la réponse à l'interpellation de Monsieur le Conseiller intercommunal Cédric Bussy (Vevey), intitulée : « Pour construire notre future « maison de la sécurité » sur des fondations solides ! »
 - 8.4 Point de situation sur le projet de la Maison de la sécurité publique – rapport de synthèse de TC Team Consult SA
 - 8.5 Communication orale relative aux messages discriminatoires révélés au sein de la Police municipale de Lausanne : soutien et rappel au personnel de l'ASR de nos engagements
9. Rapports des commissions
 - 9.1 Rapport de la Commission de gestion relatif au budget 2026 de l'Association Sécurité Riviera (Préavis No 06/2024) (Rapp.: M. Alexandre Koschevnikov, Président)
10. Autres objets s'il y a lieu

M. le Président Rodrigo Leal (Jongny) ouvre la première séance de son mandat et salue l'ensemble des personnes présentes, le public, les représentants de l'ASR, ainsi que les agents de police.

1. APPEL

Excusé(e)s : Rolf Ingold (Blonay – Saint-Légier) – Mélanie Wunderli (Blonay – Saint-Légier) – Héraclès Dellas (La Tour-de-Peilz) – Viviane Huber (La Tour-de-Peilz) – Jean-Marc Forclaz (Montreux) – Mario Gori (Montreux) – Sarah Dohr (Vevey) – Caroline Gigon (Vevey) – Jean-Marc Roudit (Vevey) – Ariane Verdan (Vevey)

Absent(e)s : Joey Fares (Blonay – Saint-Légier) – Oliver Ghorayeb (Vevey)

Le quorum étant atteint, l'assemblée peut valablement délibérer. Conformément à l'art. 55 RCI, le Conseil intercommunal a été régulièrement convoqué. Les conseillères et conseillers ont reçu l'ordre du jour et les documents nécessaires au bon déroulement de la séance dans les délais réglementaires. M. le Préfet a reçu un exemplaire de la convocation.

2. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Les points suivants sont ajoutés ou modifiés :

- 7.1 Interpellation de Monsieur Piero Negro (La Tour-de-Peilz) : « Hémorragie ou flambée d'heures supplémentaires »
- 7.2 Interpellation de Monsieur Frédéric Vallotton (Vevey) : « Frein aux courses-poursuites »
- 7.3 Interpellation de Monsieur Yvan Cornu (Vevey) : « Pour la prévention des discriminations de tout genre et le soutien psychologique du personnel »
- 7.4 Interpellation de Madame Anna Krenger (Montreux) : « Police : Formation face aux enjeux sociétaux et fonctionnement face aux violences et discriminations, quelle est la situation à l'ASR ? »
- 9.1 Rapport de la Commission de gestion relatif au budget 2026 de l'Association Sécurité Riviera : le numéro du préavis est incorrect. Il s'agit du préavis No 03/2025, et non 06/2024

La parole n'est pas demandée. Au vote, l'ordre du jour est accepté à l'unanimité tel qu'amendé.

3. ASSERMENTATIONS

3.1 Monsieur Quentin Schär (Corsier), en remplacement de Madame Arianne Rouge

3.2 Monsieur Michel Tobler (La Tour-de-Peilz), en remplacement de Monsieur Yvan Kraehenbuehl, démissionnaire

M. Quentin Schär (Corsier) étant absent pour la 3^e fois, il est réputé démissionnaire, conformément à l'art. 8, al. 3 du règlement du Conseil intercommunal. La commune de Corsier est priée d'élire une autre personne afin de remplacer Mme Arianne Rouge.

M. Michel Tobler (La Tour-de-Peilz) étant excusé, son assermentation est reportée à la séance du 20 novembre 2025.

4. NOMINATION D'UN NOUVEAU MEMBRE À LA COMMISSION CONSULTATIVE DE LA MAISON DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE EN REMPLACEMENT DE MONSIEUR YVAN KRAEHENBUEHL

Le groupe de La Tour-de-Peilz n'a pas encore désigné une personne pour remplacer M. Yvan Kraehenbuehl à la commission consultative de la maison de la sécurité publique. Ce point est donc reporté à la séance du 20 novembre 2025.

5. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL NO 03/2025 DE LA SÉANCE DU 26 JUIN 2025

La parole n'est pas demandée. Au vote, le procès-verbal No 03/2025 de la séance du 26 juin 2025 est adopté à une très large majorité (4 abstentions), avec remerciements à la secrétaire.

6. COMMUNICATIONS DU BUREAU ET CORRESPONDANCE

Néant.

7. DÉPÔT ET DÉVELOPPEMENT DE MOTIONS, POSTULATS, INTERPELLATIONS ET PROJETS

7.1 Interpellation de Monsieur Piero Negro (La Tour-de-Peilz) : « Hémorragie ou flambée d'heures supplémentaires »

M. Piero Negro (La Tour-de-Peilz) donne lecture de cette interpellation, que plusieurs personnes soutiennent réglementairement avant même sa lecture, et dont le texte est le suivant :

« En préambule, je tiens à exprimer l'immense respect que nous portons aux collaboratrices et collaborateurs de l'ASR, à qui incombent, par leur engagement quotidien, la sécurité de l'ensemble de la population des communes regroupées au sein de l'Association.

Cela étant dit, permettez-moi d'énumérer les faits qui motivent la présente interpellation.

En page 17 du préavis n° 3/2025 relatif au budget 2026 de l'ASR, il est fait mention d'un volume d'environ 9'000 heures supplémentaires dues au personnel du service des ambulances. Ce chiffre a interpellé les membres du groupe de La Tour-de-Peilz, qui ont mandaté leur représentant au sein de la COGEST pour clarifier la situation lors de leur séance préparatoire du 24 juin 2025.

Il convient de relever qu'avant la diffusion du préavis n° 3/2025, aucun signal explicite n'avait été donné quant à l'existence de problèmes liés au cumul d'heures supplémentaires, et ce malgré la communication n° 2/2025 du CODIR.

La COGEST a, en conséquence, établi une série de questions à l'attention du CODIR, consultables dans son rapport du 5 septembre 2025. Ces questions ont été formulées par écrit lors de la séance du 1er juillet 2025, transmises au CODIR, puis débattues avec ses membres le 26 août 2025.

Toujours en lien avec cette problématique, la COGEST a interrogé le CODIR afin de savoir si d'autres services étaient également concernés. Il a été répondu que non.

Or, en date du 19 septembre 2025, le président de la COGEST a transmis à ses membres un courriel reçu de M. Wandfluh, nous informant que le volume d'heures supplémentaires était désormais estimé à 18'800 heures au 31 décembre 2024, pour l'ensemble des services – et non plus uniquement pour le service des ambulances. Il a également été précisé qu'un chapitre serait consacré à ce sujet dans le préavis relatif aux comptes 2025, en lieu et place d'un préavis ad hoc comme convenu avec la COGEST.

Cette évolution soulève de nombreuses interrogations. Les informations transmises par le CODIR apparaissent contradictoires, ce qui fragilise la relation de confiance qui doit prévaloir entre la COGEST, le Conseil intercommunal et l'exécutif de l'ASR.

Par ailleurs, il apparaît que la situation demeure préoccupante. En effet, selon le tableau intitulé « Évolution des compteurs horaires du personnel » figurant dans le rapport de la COGEST, le solde des heures supplémentaires du service des ambulances continue d'augmenter (+230 heures). Qu'en est-il des autres services ?

Le métier des collaborateurs de l'ASR est exigeant par nature. Une surcharge chronique de travail risque de compromettre la qualité des prestations fournies, et de mettre en danger tant les employés que les citoyens avec lesquels ils interagissent quotidiennement. Il me semble donc indispensable qu'un plan d'action soit mis en œuvre rapidement pour remédier à cette situation.

À la lumière de ces éléments, certaines questions précédemment posées restent ouvertes. Je souhaite obtenir une réponse écrite du CODIR aux points suivants :

1. Pourquoi cette situation n'a-t-elle pas fait l'objet d'une information plus détaillée en amont ?
2. La direction des ressources humaines a-t-elle informé la direction de ce cumul d'heures supplémentaires ?
3. La direction financière était-elle au courant de cette situation ?
4. Dans le courriel de M. Wandfluh du 19 septembre 2025 il est écrit : « Une première estimation du solde cumulé au 31.12.2024 s'élève à environ 18'800 heures ». Je suis surpris de constater que 9 mois après le bouclage de l'année 2024, nous ne sommes pas mesure de recevoir un chiffre exact, quelles sont les raisons qui vous ont poussé à ne communiquer qu'une estimation ?
5. Cette situation est-elle conforme aux dispositions légales en vigueur ?
6. Pouvez-vous nous fournir le nombre d'heures supplémentaires par collaborateur (sans mentionner les noms), classé du plus élevé au moins élevé ?
7. Le nombre total d'heures de travail hebdomadaire, y compris les heures supplémentaires, respecte-t-il les exigences légales ?
8. Pouvez-vous nous transmettre un tableau de l'évolution mensuelle des heures supplémentaires par collaborateur (sans mentionner les noms), depuis 2022 à ce jour ?
9. Quelle est la situation actuelle en matière de vacances non prises ?
10. Des négociations sont-elles en cours avec le personnel pour trouver des solutions, soit globales, soit au cas par cas ?
11. L'organe de contrôle mandaté annuellement pour la vérification des comptes a-t-il été informé de cette situation ? Si non, pour quelle raison ?
12. Y a-t-il des litiges en cours liés à cette problématique avec des collaborateurs actifs au sein de l'ASR ou ayant quitté l'association ?
13. Le budget 2026 soumis au Conseil intercommunal permet-il de régulariser cette situation ? Si oui, dans quel horizon temporel ?

Nous espérons, par le biais de cette interpellation, contribuer à clarifier les dysfonctionnements observés au sein de l'ASR et à renforcer la transparence et la responsabilité dans la gestion intercommunale. »

M. le Président constate que cette interpellation est soutenue réglementairement. La parole n'étant pas demandée, le Conseil intercommunal recevra une réponse écrite du Comité de direction au sujet de cette interpellation.

7.2 Interpellation de Monsieur Frédéric Vallotton (Vevey) : « Frein aux courses-poursuites »

M. Frédéric Vallotton (Vevey) donne lecture de cette interpellation, dont le texte est le suivant :

« Les morts tragiques de Camilla et Marvin cet été à Lausanne posent la question de la manière et sur quelle base la police entame des poursuites urgentes en véhicules motorisés, souvent appelées course-poursuite, sur la Riviera. En effet, dans les deux cas, les suspects se sont enfuis devant un contrôle de police, puis ont été poursuivis par les forces de l'ordre. Sans présumer de la faute d'une partie ou de l'autre, il y a une question claire sur le rôle que ces courses-poursuites prennent dans le maintien de l'ordre public sur la Riviera.

Les courses-poursuites sont une pratique potentiellement dangereuse pour le public qui sont dans l'espace, pour les agents de police qui prennent en poursuite et pour les suspects qui fuient la police. En effet, toute circulation de véhicules motorisés à grande vitesse pose un risque connu et évident pour les personnes pour les passagers du véhicule mais aussi pour les passants. Et si cette circulation se fait sous les effets de l'adrénaline, que ce soit pour fuir ou pour poursuivre, les prises de risques sont d'autant plus probables.

Il semblerait donc bénéfique pour la bonne relation entre la police et la population que les règles d'engagement pour ce genre de course-poursuite soient claires. C'est pourquoi il serait intéressant d'obtenir réponses aux questionnements suivants :

- Quelles sont les règles d'engagement concernant les course-poursuites au sein de l'ASR ?
- Existe-t-il un seuil de gravité des infractions avant d'engager une course-poursuite ? Existe-t-il une pesée d'intérêt protocolée entre les risques encourus et la gravité des délits ?
- Est-ce que les agents doivent demander l'autorisation au centre de contrôle avant d'engager une telle opération ?
- De manière plus générale, quelles sont les mesures mises en place pour éviter toute mise en danger induite du public, des agents et des suspects lors de ces procédures ?
- Est-ce qu'il en va de même pour toutes les opérations où les gyrophares sont utilisés ?

Nous vous remercions d'avance pour vos réponses. »

M. Frédéric Vallotton (Vevey) ajoute que de nouveaux faits se sont déroulés depuis la rédaction de son interpellation, à Villars-sur-Glâne et depuis Montana jusqu'à Genève. Ces courses-poursuites semblent se développer, il lui semble donc important de répondre à ces questions, qu'il souhaite obtenir sous forme écrite.

Cette interpellation est soutenue réglementairement. La parole n'étant pas demandée, le Conseil intercommunal recevra une réponse écrite du Comité de direction au sujet de cette interpellation.

7.3 Interpellation de Monsieur Yvan Cornu (Vevey) : « Pour la prévention des discriminations de tout genre et le soutien psychologique du personnel »

M. Yvan Cornu (Vevey) donne lecture de cette interpellation, dont le texte est le suivant :

« C'est avec effroi que nous avons appris en date du 25 août 2025 l'existence de deux groupes WhatsApp sous les noms de "Pirates F" et "Les Cavaliers" au sein de la Police de Lausanne. Ces récents événements rendus publics ont soulevé des questions importantes dans notre canton. Ces tristes événements montrent que le racisme, la misogynie et les discriminations de tout genre sont encore bien présentes dans nos institutions et dans notre société en général. Ces révélations nous rappellent l'importance cruciale de travailler au sein des organisations sur les notions de culture d'entreprise positive et inclusive et sur les valeurs d'égalité, de respect et d'ouverture pour guider les collaborateurs et collaboratrices dans leur travail.

La situation lausannoise constitue pour l'ASR une opportunité d'auto-critique et d'apprentissage. Sur son site internet, l'Association de communes Sécurité Riviera (ASR) se décrit d'ailleurs comme « une organisation régionale de sécurité publique pionnière et apprenante qui incarne une forme unique d'action publique ». Profitons-en pour nous interroger sur les mesures de prévention des différents types de discriminations au sein de l'ASR, mais aussi auprès de la population et ainsi sur le soutien offert aux différentes équipes sur deux aspects fondamentaux.

1. PRÉVENTION ET DÉTECTION DES COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES

Les collaborateurs et collaboratrices de l'ASR interviennent quotidiennement auprès de personnes en situation de vulnérabilité dans des contextes souvent complexes et tendus. Dans ce cadre, nous aimerions connaître :

- Si des comportements similaires à ceux rendus publics à Lausanne ont été repérés au sein de l'ASR ? Si oui de quel ordre, qu'en a fait la direction de l'ASR et des sanctions ont-elles été prises ?
- Comment l'ASR se positionne-t-elle face à ces actes ?
- L'ASR dispose-t-elle d'une stratégie de déploiement d'une culture d'entreprise axée sur des prestations et des comportements respectueux de toutes les diversités ?
- Quel est le dispositif existant pour détecter et agir contre les éventuels comportements irrespectueux et discriminants au sein de l'ASR et auprès de la population ? Par qui sont traitées les plaintes internes et celles de la population ? Comment y répond-on ?
- Quels sont les indicateurs chiffrés permettant le suivi de ces problématiques et l'efficacité des mesures prises ?

2. SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL

Les collaborateur-trices de l'ASR sont, par leurs fonctions, confronté-es à des situations extrêmement difficiles : souffrance humaine, violence et mort. Cette exposition répétée peut impacter leur santé physique et mentale. Par ailleurs, les décisions se prennent souvent dans un contexte tendu, en portant des responsabilités importantes, ce qui peut accroître le stress vécu.

Il s'agit ici de répondre à l'obligation légale de tout employeur de préserver la santé et le développement professionnel de ses employés. De cela dépendra la qualité de ce service publique. Merci donc de décrire :

- Le dispositif utilisé par l'ASR pour soutenir ses collaboratrices et collaborateurs dans leur vécu des situations qu'ils jugent difficiles ?

Nous pensons ici à la promotion d'une culture positive de l'erreur et de l'entraide au sein des équipes, aux moyens que sont les supervisions individuelles et d'équipe, les formations sur la gestion du stress et la prévention du burn-out, les consultations psychologiques, au defusing et debriefing, etc.

Ces moyens sont-ils soutenus par des protocoles établis et diffusés ? Dans quelles situations et selon quelles modalités ? Comment l'association évalue-t-elle l'efficacité de ces dispositifs de soutien ?

- Quelles sont les formations continues obligatoires ou optionnelles que suivent les collaboratrices et collaborateurs de l'ASR en matière de prévention du racisme et des discriminations, d'éthique, et de déontologie ?
- Les cadres disposent-ils de formations continues spécifiques pour répondre à des situations de discriminations ou de racisme, mais aussi (et peut-être surtout) pour accompagner les collaboratrices et collaborateurs dans les questionnements de natures éthiques ou déontologiques ou d'autre situation complexe ?

Il est possible que ces dispositifs ne soient pas tous effectifs encore, nous remercions alors la direction de l'ASR de nous exposer quels sont les projets de développement à ce sujet. Ces questions n'ont pas pour but de remettre en question le travail des collaboratrices et collaborateurs de l'ASR ni de sa direction d'ailleurs. Questionner les dispositifs existants permet de promouvoir l'amélioration des services d'une organisation et des prestations à la population.

Nous vous serions reconnaissant-e-s de bien vouloir répondre par écrit à cette interpellation. »

M. le Président constate que cette interpellation est soutenue réglementairement. La parole n'étant pas demandée, le Conseil intercommunal recevra une réponse écrite du Comité de direction au sujet de cette interpellation.

M. Tal Luder (Montreux) rappelle l'article 68 RCI qui précise la manière dont sont traitées les interpellations. Chaque membre du Conseil peut, par voie d'interpellation, demander au Comité de direction une explication sur un fait de son administration. Il informe, par écrit, le Président de l'objet de son interpellation. Il imagine que toutes les interpellations ont été transmises avant la séance (ce que le Président confirme). Si celle-ci est appuyée par cinq membres au moins, elle est développée, et non pas le contraire. L'interpellation n'est pas une simple question, elle implique le Conseil, qui peut participer à une discussion et au vote d'une résolution. Dès lors, soit elle est signée par cinq autres membres du Conseil, soit elle est validée avant sa lecture. On ne peut pas demander le soutien après la lecture. Pour une interpellation réussie, il faudrait la faire circuler parmi l'ensemble des groupes, ainsi lorsqu'elle est déposée devant le Conseil, on aurait beaucoup plus de mains qui se lèvent ou de signatures. Le procès-verbal devrait même mentionner le nombre de signatures, pour montrer l'intérêt et l'importance de l'objet.

M. le Président indique que ces interpellations sont arrivées tardivement, la dernière le matin même ; il n'a donc pas pu les transmettre aux groupes. Il rappelle également qu'une interpellation peut être déposée en séance du Conseil. Ces interpellations n'ayant pas pu être envoyées aux membres du Conseil, il a pris la décision de les faire lire en séance.

M. Tal Luder (Montreux) précise que ce n'est pas au Président de les relayer auprès des groupes. C'est à l'interpellateur d'effectuer son travail afin de récolter les signatures nécessaires.

M. Piero Negro (La Tour-de-Peilz) remarque, sauf erreur de sa part, que le Président a demandé si les interpellations étaient soutenues avant qu'elles soient développées.

7.4 Interpellation de Madame Anne Krenger (Montreux) : « Police : Formation face aux enjeux sociétaux et fonctionnement face aux violences et discriminations, quelle est la situation à l'ASR ? »

Mme Anne Krenger (Montreux) donne lecture de cette interpellation, soutenue réglementairement par autres six signatures, et dont le texte est le suivant :

« Quelques éléments de réponses seront peut-être apportés à cette interpellation au point 8.5. Je développe néanmoins cette interpellation, ne sachant pas la teneur des propos de la future communication. J'y ai supprimé quelques questions, car je pense que vous y répondrez au vu de votre intitulé.

Suite aux événements qui se sont produits à Lausanne cet été, tels que la découverte au sein de la police de groupes WhatsApp tenant des propos discriminants et violents, suite aux décès de personnes interpellées et les émeutes que cela a provoqué, il semble important de se questionner collectivement sur les violences systémiques et les oppressions dans notre société et notre police.

Sans faire une généralité, il paraîtrait naïf de penser que ces problèmes à l'intérieur des institutions de sécurité lausannoises (qui sont des problèmes qu'il y a aussi dans la société) ne se retrouveraient pas à l'intérieur de l'ASR. C'est pourquoi, je pose les questions suivantes :

1. Les policier·ières et assistant·es de sécurité publique doivent-ils·elles suivre des formations continues autour de thématiques sociétales tels que le racisme, l'antisémitisme, les violences systémiques, les

- minorités de genre ou le sexisme ? Si, oui, combien d'heures ces formations continues représentent-elles et quelles sont les thématiques abordées ? Ces formations sont-elles obligatoires ?
2. Quel type de cours sur le racisme, le sexisme, les minorités de genre, les violences domestiques, les violences policières suivent les aspirant·es policier·ières lors de leur formation à Savatan ? Combien d'heure de cours cela représente-t-il ?
 3. Comment cela se passe-t-il si une personne souhaite porter plainte contre un·e agent·e de police ou un·e ASP ? Existe-t-il une police des polices au sein de l'ASR ? L'ASR est-elle rattachée au détachement d'investigations spéciales policières (Dispo) du canton de Vaud ou est-ce une instance indépendante qui traite ce type de plainte ?
 4. Un observatoire de la sécurité et des discriminations existe sur Lausanne, l'ASR possède-elle un organe similaire ?
 5. L'ouverture d'un dialogue avec la population est-il envisagé et par quels moyens afin de renouer ou établir une confiance réciproque ?

Merci d'avance de vos réponses. »

La parole n'étant pas demandée, le Conseil intercommunal recevra une réponse écrite du Comité de direction au sujet de cette interpellation.

8. COMMUNICATIONS DU COMITÉ DE DIRECTION

8.1 Communication N° 08/2025 relative aux réponses aux questions orales posées par divers·es Conseillères et Conseillers intercommunaux lors de la séance du Conseil intercommunal du 26 juin 2025

M. Bernard Degex (Blonay – Saint-Légier) indique que le Comité de direction a répondu par une seule communication aux diverses questions posées lors de la séance précédente. Il s'est toutefois posé la question de savoir à quel point certaines de ces interventions n'étaient pas des interpellations. À l'avenir, il serait souhaitable que ces questions soient transmises au Bureau préalablement à la séance du Conseil de manière à ce que le Comité de direction puisse préparer une réponse immédiate, et non à la séance suivante.

La parole n'étant plus demandée, la discussion est close.

8.2 Communication N° 09/2025 relative au planning des séances du Conseil intercommunal, du Comité de direction et du Bureau du Comité de direction pour l'année 2026

La parole n'est pas demandée.

8.3 Communication N° 10/2025 relative à la réponse à l'interpellation de Monsieur le Conseiller intercommunal Cédric Bussy (Vevey), intitulée : « Pour construire notre future « maison de la sécurité » sur des fondations solides ! »

M. Cédric Bussy (Vevey) remercie le Comité de direction pour sa réponse très complète, et surtout pour le rapport, que l'on n'a pas encore vu mais qui, à n'en pas douter, répondra à bon nombre des questions que le Conseil se pose. Concernant le montage financier, il se dit surpris de lire que l'idée est de créer une Sàrl, mais certainement que cela sera explicité dans le rapport. Si l'on synthétise les réponses aux questions posées sur l'urbanisme, l'impact du lieu sur les services aux collaborateurs, etc., on constate que l'emplacement changera à chaque fois beaucoup de choses quant à la configuration du projet. Évidemment qu'on ne peut pas donner tous les détails avant d'avoir fait des pré-études, et qu'on ne peut pas passer son temps à faire des pré-études sur tout, néanmoins ce sont des questions qui se poseront durant les débats. Dès lors, il invite le Comité de direction, lorsqu'il s'agira du moment du choix, non seulement à argumenter son choix concernant le site, mais également pourquoi le site choisi est préférable, sur l'ensemble des aspects, aux autres. Ce sera vraiment important pour le débat.

M. Clément Toluoso (Vevey) n'en a pas cru ses yeux lorsqu'il a lu les termes « montage financier ». On n'est pas en train d'installer une société boîte aux lettres aux îles Caïmans, aux Bahamas, ni même à Zoug. Nous sommes l'Association Sécurité Riviera. Une partie des membres de notre association détient le monopole de l'usage de la force sur la Riviera. Ce n'est pas juste un montage financier dont nous avons besoin, mais d'une Maison de la sécurité publique qui repose sur des bases solides, assurées par les communes membres de l'association. Vevey a décidé de se doter d'une fondation de droit public pour assurer la pérennité de son Musée Jenisch. Plutôt qu'une Sàrl, dans laquelle on ne sait pas très bien encore qui pourrait investir, et des termes comme « montage financier », le Comité de direction doit avoir le courage politique de faire le tour des Municipalités, qui sont toutes représentées au Comité de direction. C'est le dernier moment pour se demander si l'on n'a pas le courage d'augmenter le plafond d'endettement ou de modifier nos statuts afin de préciser que c'est aux communes de fournir les locaux dans lesquels travaillent les collaboratrices et collaborateurs de Sécurité Riviera. Actuellement, le Pré-au-Blanc semble réunir les suffrages. C'est un lieu qui est déjà constructible, un plan partiel d'affectation existe, même s'il est totalement obsolète et qu'il doit être rafraîchi, mais le propriétaire de cet endroit est une entreprise privée. Avant de continuer à faire des plans sur la comète ou de la sculpture sur nuages, on doit donc avoir le courage politique d'aller vers le propriétaire. Il invite le Comité de direction à faire son travail jusqu'au bout et, si nécessaire, engager une personne qui ne s'occupe que de ce dossier d'importance. Un projet de cette taille-là se doit d'avoir un collaborateur dédié, qui travaille uniquement pour cela.

Mme Corinne Borloz (Corseaux) rappelle que le Conseil a désigné des gens pour siéger au sein de la commission consultative. Ces personnes ont signé une charte de confidentialité et certaines choses ne peuvent pas encore être annoncées, mais tout ce qui vient d'être évoqué, notamment l'approche du propriétaire, a été discuté au sein de la commission. Il faut faire confiance aux gens qui font partie de cette commission.

La parole n'étant plus demandée, la discussion est close.

8.4 Point de situation sur le projet de la Maison de la sécurité publique – rapport de synthèse de TC Team Consult SA

M. Bernard Degex (Blonay – Saint-Légier) remercie M. Clément Toluoso (Vevey) pour son plaidoyer en faveur de la Maison de la sécurité publique, mais les statuts actuels de l'association mentionnent déjà que les communes fournissent les locaux nécessaires à l'association et ce n'est pas faute d'avoir essayé. En discutant avec la commission consultative, le Comité de direction s'est rendu compte qu'il s'était déjà penché, pour certains de ses membres depuis décembre 2017, sur un certain nombre d'idées ou de questionnements qui sortaient. Il a donc mandaté TC Team Consult SA, qui s'était déjà penché sur une partie des réflexions du point de vue opérationnel, pour faire une sorte de résumé historique de ce qui s'est passé depuis 2017 par rapport aux réflexions sur la Maison de la sécurité, et plus spécialement le redéploiement du dispositif sécuritaire sur la Riviera, puisque l'endroit où sera finalisée la Maison de la sécurité impliquera une redistribution des forces sécuritaires sur l'ensemble de la Riviera. L'idée n'est pas de faire une centralisation, mais un regroupement administratif avant tout pour que les forces opérationnelles puissent rester proches des citoyennes et citoyens, peut-être encore plus qu'elles ne le sont aujourd'hui. Le rapport a été présenté au Comité de direction à la fin du mois d'août. Il contient des questions qui sont encore ouvertes, notamment auprès des deux communes sites des trois dernières parcelles encore à l'étude, à savoir la Saussaz et les Foges pour Montreux et le Pré-au-Blanc sur la commune de Blonay – Saint-Légier. Lors de démarches précédentes, la commune de Montreux avait déjà été approchée et avait déjà pu émettre un certain nombre d'avis sur l'utilisation de l'une ou l'autre des parcelles qui se trouvent sur son territoire. Restait encore une tâche, à savoir que la Municipalité de Blonay – Saint-Légier puisse aussi donner son avis sur l'utilisation de la parcelle qui la concerne, même si elle n'en est pas propriétaire. Le Comité de direction a donc décidé - il s'est abstenu pour cette décision et pour les débats qui étaient liés - de remettre ce rapport en premier lieu à la Municipalité de Blonay – Saint-Légier de manière à ce qu'elle puisse formuler un avis sur la potentialité d'utiliser ou non le terrain du Pré-au-Blanc. Ensuite, il y aura une présentation à l'ensemble des Municipalités de la Riviera, qui devrait se dérouler début novembre. Le rapport sera transmis aux Municipalités une dizaine de jours avant de manière à ce qu'elles puissent en prendre connaissance. Lors de cette rencontre, le Comité de direction sera accompagné des mandataires qui ont réalisé une partie ou l'ensemble des études, mais aussi de

nos partenaires, puisque la Maison de la sécurité accueillera notamment le Ministère public et la Police cantonale. Puis le Comité de direction présentera le rapport complet au Conseil intercommunal lors de sa séance du 20 novembre 2025. On travaille sur trois axes simultanément. D'abord un axe opérationnel : quel est le meilleur endroit pour implanter la Maison de la sécurité, respectivement pour redéployer le dispositif sur l'ensemble de la Riviera ? Le 2^e axe, c'est comment organiser le financement de cette Maison de la sécurité. On le sait déjà, les syndicats, les Municipalités et peut-être même les Conseils communaux ne sont pas très favorables à l'idée d'un « plafond d'endettement augmenté à l'ASR », qui impacterait aussi les communes. D'où la réflexion et des contacts en cours avec un certain nombre d'investisseurs institutionnels, caisses de pensions par exemple, qui pourraient construire la Maison de la sécurité et dont l'ASR deviendrait locataire, comme elle l'est actuellement dans d'autres locaux qui sont communaux. Des discussions ont lieu également avec le propriétaire du terrain privé pour voir ce qui pourrait se faire à cet endroit, comment, est-ce que le bout de parcelle sur lequel serait la Maison de la sécurité pourrait être revendu à une collectivité publique, par exemple la commune territoriale, etc. Le dernier axe concerne l'urbanisation, l'implantation, la mobilité, etc. Sur le plan opérationnel, les choses sont aujourd'hui connues, mais on essaie encore d'avancer simultanément sur les deux autres axes de manière à ce que lorsque le rapport arrivera devant le Conseil intercommunal, le Comité de direction ait le plus de réponses possible. Le Comité de direction se doit de respecter certaines procédures politico-administratives. Par déontologie et respect des institutions, il ne pouvait pas présenter ce rapport au Conseil intercommunal avant même que les Municipalités en aient eu connaissance.

La parole n'étant plus demandée, la discussion est close.

8.5 Communication orale relative aux messages discriminatoires révélés au sein de la Police municipale de Lausanne : soutien et rappel au personnel de l'ASR de nos engagements

M. Bernard Degex (Blonay – Saint-Légier) revient sur la conférence de presse donnée par la Ville de Lausanne le 25 août dernier. Le Comité de direction n'était absolument pas au courant de ce qui se passait du côté de Lausanne ; il n'a reçu le communiqué que quelques instants avant la conférence de presse. Une délégation du Comité de direction s'est réunie très rapidement de manière à réagir face à cette situation. Il donne lecture d'une communication interne diffusée dans les premières heures du 29 août et adressée à l'ensemble du personnel de l'ASR :

« Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Suite aux récentes annonces de la Municipalité de Lausanne concernant la révélation de messages à caractère raciste et discriminatoire au sein de la Police Municipale de Lausanne (PML), nous souhaitons vous adresser quelques mots dans ce contexte difficile qui touche l'ensemble du paysage policier vaudois.

Avant tout, nous tenons à saluer votre professionnalisme dans vos missions quotidiennes, tout service confondu, et à vous remercier pour l'engagement dont vous faites preuve dans l'exercice de vos missions de service public.

Les propos choquants diffusés par certains policiers lausannois portent atteinte à l'image de l'ensemble de la profession policière. Ils jettent également une ombre sur le travail quotidien et exemplaire fourni par la grande majorité des policières et policiers. Le Comité de direction tient à réaffirmer sa pleine confiance et son soutien à toutes celles et ceux qui exercent leur mission avec intégrité et respect des valeurs de notre organisation.

Nous sommes conscients que cette affaire peut susciter des interrogations et avoir des répercussions sur l'ensemble des corps des Polices communales vaudoises. C'est pourquoi nous rappelons avec fermeté que, comme par le passé, le Comité de direction sera intransigeant face à tout comportement contraire au droit, à l'éthique, à la déontologie professionnelle et aux valeurs qui nous guident. Cela inclut notamment tout acte ou propos discriminatoire, raciste, sexiste, irrespectueux ou illégal, que ce soit entre collègues ou dans le cadre des interventions quel que soit le service concerné.

Plusieurs mesures de renforcement en matière de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement sont actuellement à l'étude. Elles viseront à protéger notre crédibilité collective et à garantir un climat de travail sain, basé sur le respect et la confiance.

Nous sommes également conscients que dans un tel contexte, vous pourriez être confrontés à des propos inappropriés dans l'exercice de vos fonctions, ou encore à des critiques sur les réseaux sociaux et dans certains médias. Nous vous rappelons à ce titre l'importance du devoir de réserve, en particulier concernant toute prise de position publique ou sur les réseaux sociaux.

Les polices vaudoises traversent une période tourmentée et votre engagement, votre intégrité et votre sens du service public demeurent notre meilleure réponse aux remises en cause actuelles. Soyez assurés que le Comité de direction vous accompagnera et vous soutiendra pleinement dans vos missions. Merci pour votre professionnalisme et pour la fidélité que vous témoignez chaque jour aux valeurs qui fondent et guident notre action commune. »

On sait depuis que des mises à pied sont intervenues à Lausanne, on sait aussi qu'un certain nombre de policiers ne travaillent plus dans le corps de police de la Ville de Lausanne. Certains sont peut-être dans d'autres corps de police, d'autres ont peut-être quitté la profession. Nous sommes obligés de laisser le Ministère public faire son travail et tant que nous n'avons pas d'interpellation de sa part par rapport à d'éventuelles policières ou policiers, ou d'autres services d'ailleurs, nous ne faisons rien de plus pour l'instant mais, le cas échéant, le Comité de direction se montrerait assez intransigeant avec les collaboratrices et collaborateurs qui pourraient être concernés par de tels comportements.

La parole n'étant plus demandée, la discussion est close.

9. RAPPORTS DES COMMISSIONS

9.1 Rapport de la Commission de gestion relatif au budget 2026 de l'Association Sécurité Riviera (Préavis No 03/2025) (Rapp.: M. Alexandre Koschevnikov, Président)

M. Alexandre Koschevnikov (Veytaux), président de la commission de gestion, remarque qu'il avait malheureusement transmis un projet de rapport, et non le rapport définitif. Il remercie la secrétaire d'avoir relayé le document corrigé. Il demande si tout le monde a bien reçu les modifications. Cela semble être le cas. Le budget 2026 de l'ASR a été présenté dans un contexte de transition entre l'ancien modèle comptable et le nouveau modèle MCH2. L'augmentation des charges de l'association est principalement due à l'évolution des charges du personnel incluant l'indexation, une adaptation des effectifs, un changement méthodique concernant la budgétisation des remboursements, des traitements, l'impact sur les investissements indispensables au maintien et à la modernisation des outils et de l'infrastructure, qui se traduit par une augmentation des amortissements. La commission de gestion a transmis au Comité de direction 55 questions, quelques fois pertinentes, sarcastiques, voire humoristiques, mais toujours constructives. Le Comité de direction, accompagné de la Direction, a répondu à toutes ces questions de manière précise et complète et il les en remercie. Avant de lire les conclusions de son rapport, il pense que le Conseil doit d'abord discuter de l'amendement proposé par la commission.

M. Piero Negro (La Tour-de-Peilz) constate que le Comité de direction a indiqué qu'il ne déposerait plus un préavis par rapport aux 9'000 heures supplémentaires, comme cela avait été convenu avec la commission de gestion, mais qu'il mettrait cela dans les comptes 2025. On nous annonce aujourd'hui 18'800 heures supplémentaires en lieu et place de celles qui figurent dans le rapport. Est-ce que tout le monde a reçu cette information ?

M. Yvan Cornu (Vevey) pense que la question est de savoir l'implication de ces heures supplémentaires, dont une partie semble devoir être imputée à l'exercice 2025, sur le budget 2026. Est-il nécessaire de prévoir une charge et la création d'une réserve ou d'une provision à hauteur d'on ne sait quel montant, ce qui demanderait d'amender le budget 2026. Voilà une question supplémentaire qui reste en suspens.

M. Bernard Degex (Blonay – Saint-Légier) avait évidemment prévu de prendre la parole par rapport à ces heures supplémentaires lors de la discussion, mais le Comité de direction répondra finalement au travers de la réponse à l'interpellation de M. Piero Negro (La Tour-de-Peilz). Ce qu'il peut dire, c'est que le mécanisme qui sera proposé au Conseil intercommunal n'aura pas d'influence sur le budget 2026. Cela ne change donc rien par rapport au préavis sur le budget.

M. Yvan Cornu (Vevey) lui demande s'il peut développer ce mécanisme, il répond que cela fera partie de la réponse à l'interpellation.

M. Piero Negro (La Tour-de-Peilz) constate qu'on a imputé 1,1 million de francs sur les comptes 2025 pour provisionner les heures supplémentaires découvertes récemment. Les boursiers communaux seront contents de recevoir cette information au mois de mars 2026... Comment le Comité de direction compte-t-il résorber ces 18'000 heures supplémentaires ? C'est une question importante qui aura un impact sur le budget 2026. Actuellement, on n'est absolument pas au clair sur ce point.

M. Bernard Degex (Blonay – Saint-Légier) rappelle que l'interpellation pose certaines questions, auxquelles le Comité de direction répondra précisément et par écrit. Environ la moitié de ces 18'000 heures supplémentaires sont en lien avec le service des ambulances et un certain nombre de ces heures sont le fruit d'une modification législative sur la manière de comptabiliser les heures, celles de nuit étant comptées davantage que par le passé. Par rapport à 200 employés en chiffres ronds, les 9'000 heures restantes représentent 40 heures en moyenne par personne. Dans toutes nos administrations communales, on n'est pas nécessairement bien en dessous. Cela ne signifie pas que ce sera facile de les reprendre. On sait aussi qu'il est très difficile de trouver des policiers ou du personnel pour le service des ambulances. Or, il faut bien que le travail se fasse. On tente de résoudre cette question des heures supplémentaires en ayant un fonds prévu au bilan des comptes 2025.

M. Piero Negro (La Tour-de-Peilz) comprend qu'à ce jour, le Comité de direction n'a pas de plan pour résorber cette situation. Cela veut dire que plusieurs cas de figure sont possibles pour 2026 : 1. On reste avec ces 18'000 heures, 2. On demande aux collaborateurs de l'ASR de prendre des congés pour résorber cette situation, donc une prestation de service moindre pour la population, 3. On remplace les heures supplémentaires et l'on se retrouve avec une facture supplémentaire qui n'est pas prévue au budget 2026. A ce stade, il demande une suspension de séance pour que les groupes puissent discuter de cette question, cette information n'étant arrivée que vendredi dernier, mais aussi le report du vote à la prochaine séance, après clarification écrite du Comité de direction au sujet de ces 18'000 heures supplémentaires. Dans le privé, on doit provisionner ces 18'000 heures. De plus, il ne comprend pas que l'organe de révision ne s'en soit pas aperçu. Il y a quand même des dysfonctionnements qui sont « crasses ».

M. Sébastien Piu, directeur ad intérim, peut comprendre ces questions, mais il y a des règles de forme à respecter. Presque toutes les questions évoquées ce soir et pour lesquelles M. Piero Negro (La Tour-de-Peilz) demande une suspension de séance et un nouveau débat, sont contenues dans l'interpellation. Laissons le temps au Comité de direction, en respectant les formes prévues par le règlement du Conseil intercommunal et par la loi sur les communes, de répondre à ces questions.

M. Piero Negro (La Tour-de-Peilz) n'a pas de souci avec cela, mais demande néanmoins une suspension de séance pour que les groupes puissent en discuter. Le Comité de direction demande au Conseil de voter le budget 2026 sans savoir ce qui va se passer dans le futur. Il souhaite que les conseillers intercommunaux présents puissent prendre position à ce sujet.

M. Yanick Hess (Montreux) remarque que le Conseil doit se prononcer sur le budget 2026. D'un point de vue purement légal, quelle est la temporalité, le délai pour voter ce budget ? L'interpellation pose des questions, il appartiendra au Comité de direction d'y répondre, mais est-ce que nous avons absolument besoin de ces réponses ? Il ne voit pas en quoi une suspension de séance permettra d'avoir des informations supplémentaires pour pouvoir se prononcer. Il souhaite obtenir des éclaircissements sur la forme.

M. le Président indique que l'article 95 RCI prévoit que « le vote sur le budget intervient avant le 30 septembre », donc lors de la présente séance.

M. Piero Negro (La Tour-de-Peilz) rappelle qu'il demande une suspension de séance parce qu'il se dit convaincu que l'ensemble des conseillers intercommunaux n'étaient pas au fait de ce qui se passe. Cela permettra aux groupes de discuter et de savoir ce qu'ils entendent faire. On s'engage sur un budget qui n'est probablement pas suffisant pour résorber la situation des collaborateurs et collaboratrices, qui vont se retrouver avec des heures supplémentaires et une surcharge de travail, ce qui est

inacceptable à ses yeux. L'art. 81 RCI permet de reporter un vote à la prochaine séance. Cela ne remet en aucun cas le budget en cause. Il a voté en faveur du budget, mais ce point doit être éclairci. Il sollicite donc une suspension de séance et un report du vote à la prochaine séance.

M. Bernard Degex (Blonay – Saint-Légier) précise à l'intéressé qu'il a accepté la solution proposée d'entente avec la commission de gestion, à savoir de présenter un préavis séparé. On parlait de 9'000 heures, il y en a aujourd'hui deux fois plus, mais cela ne change rien au principe et à la forme. Si le Comité de direction décide de présenter un préavis, le Conseil intercommunal pourra l'accepter ou le refuser. L'idée est de voter le budget et ensuite de séparer le traitement des heures supplémentaires. L'interpellation pose un certain nombre de questions, auxquelles le Comité de direction répondra, et dans ces réponses figurera notamment la méthode qui sera proposée pour résoudre cette question des heures supplémentaires.

M. Piero Negro (La Tour-de-Peilz) admet que la commission a discuté des 9'000 heures, mais les 18'000 ont été annoncées il y a cinq jours seulement. La commission avait posé la question au Comité de direction, qui avait répondu qu'il n'y avait pas de problèmes dans les autres services (page 13 du rapport).

M. Cédric Bussy (Vevey) considère que la situation n'est pas suffisamment consolidée pour prendre une décision sereine. Il comprend parfaitement la position du Comité de direction, qui nous dit que dans le respect des formes, il répondra aux questions de l'interpellation par écrit lors de la prochaine séance ; c'est normal si l'on veut une réponse de qualité. Reste qu'il y a ce budget et qu'on n'a pas les réponses vu qu'elles arriveront la prochaine fois. Dès lors, s'il devait absolument voter ce budget ce soir, il voterait non parce qu'on engage notre responsabilité en sachant que 18'000 heures supplémentaires, si l'on prend un coût à environ CHF 70.-/h - ce qui est une fourchette basse - représentent déjà 1,3 million de francs. On parle d'un montant entre 1 et 2 millions de francs, qui n'est pas une dépense d'investissements puisque cela touche les charges salariales. Le rapport de la commission n'est pas clair sur ce point-là et les réponses fournies ce soir ne le sont pas non plus. On peut très bien reporter le vote à la séance suivante. Cela s'est déjà produit à de nombreuses reprises, dans de multiples communes, sans que cela pose problème. Il s'agirait ici de voter le budget au mois de novembre, pas en janvier. Si cela devait poser un problème absolument dantesque, on peut toujours convoquer une séance au mois d'octobre. Aucune contrainte légale temporelle nous empêche donc de voter ce budget lorsque nous aurons toutes les informations. Et si l'on veut se montrer responsable devant la population, on doit voter ce budget une fois toutes les réponses connues. Il ne s'agit pas de remettre en cause le travail effectué, mais de marquer une pause pour avoir tous les éléments afin de décider. Il ne doute pas que le budget sera accepté, mais à ce stade le débat n'est pas assez serein pour pouvoir prendre une décision ; reporter le vote est donc une sage décision.

Mme Muriel Higy-Schmidt (Vevey) rappelle que la commission de gestion a accepté l'idée d'un préavis concernant ces heures supplémentaires justement pour éviter trop de complications au niveau du budget. Or, il lui semble avoir entendu que le Comité de direction hésite aujourd'hui à le présenter. Cela l'inquiète, parce que si elle a soutenu le budget en commission, c'est bien parce que le Comité de direction s'était engagé à présenter un préavis.

M. Bernard Degex (Blonay – Saint-Légier) répond que même en mettant ce montant dans les comptes 2025, les comptes sont présentés sous la forme d'un préavis. Ne jouons pas sur les mots. Ce que le Comité de direction essaie de faire, c'est trouver la manière la plus élégante et qui péjore le moins l'institution pour mettre en relief ces heures supplémentaires et permettre d'une part qu'elles ne contiennent pas d'augmenter, d'autre part qu'on trouve un moyen de les résorber le plus rapidement possible. Donc, préavis oui, mais sous une forme séparée ou avec les comptes, c'est encore difficile de répondre à cette question puisque l'interpellation répondra à ces interrogations.

M. Serge Luzio (Corseaux) constate que ces 18'000 heures supplémentaires sont dues. Un préavis qui viendrait annoncer un dépassement de budget sur 2025 lui semble correct. La question est de savoir si, compte tenu des problèmes que rencontre l'association en matière de ressources, le Comité de direction prévoit des heures supplémentaires pour 2026, combien, et si oui, figurent-elles dans le budget ? Si c'est le cas, on peut aller de l'avant. La question est en revanche un peu différente si elles n'y figurent pas.

M. Bernard Degex (Blonay – Saint-Légier) répond que les heures supplémentaires ne figurent pas dans le budget mais que les EPT (équivalent plein temps) le sont. La question est de savoir si l'on arrive à trouver le nombre de personnes qui sont prévues dans le budget. Si ce n'est pas le cas, il y a potentiellement des gens qui feront des heures supplémentaires pour compenser ce manque d'EPT.

M. Serge Luzio (Corseaux) comprend donc qu'il est possible que le Comité de direction vienne dans le courant de l'année prochaine avec une demande de complément par rapport aux dépenses.

M. Bernard Degex (Blonay – Saint-Légier) ne le pense pas, parce qu'on essaiera de compenser directement les heures supplémentaires, sachant que si un EPT n'est pas engagé, théoriquement le salaire est à disposition et que donc on pourrait utiliser ce montant pour combler les heures supplémentaires créées par ce manque de poste.

M. Piero Negro (La Tour-de-Peilz) considère qu'on a fait le tour de la problématique sur le plan comptable. La question est aujourd'hui politique. Est-ce qu'on souhaite résorber ou pas la situation de ce personnel qui est sous pression ? Si c'est non, votons ce budget et continuons ainsi ; les policiers, les ambulanciers, les pompiers nous remercieront. Mais si on souhaite le faire, il y a des questions auxquelles il souhaite avoir des réponses. Voter le budget au mois de novembre n'est pas un problème. Il invite donc le Président à suspendre la séance et à faire voter ensuite pour savoir si l'on renvoie le vote à la prochaine séance ou pas.

M. le Président souhaite connaître l'avis du Conseil intercommunal avant de prendre sa décision. Étant donné que plus de la moitié des membres présents est en faveur d'une suspension de séance, celle-ci est suspendue 10 minutes.

Avant même la fin des 10 minutes, M. Bernard Degex (Blonay – Saint-Légier) annonce que le Comité de direction, qui en a lui aussi profité pour se réunir, invoque l'article 81 RCI, c'est-à-dire que le vote soit reporté à la séance du 20 novembre 2025. Cela permettra de répondre à l'ensemble des questions de l'interpellation et d'expliquer précisément le mécanisme qui sera mis en place par rapport à ces heures supplémentaires et les mesures qui seront instaurées pour éviter que cela se reproduise.

La parole n'étant plus demandée, la discussion est close. Le vote sur cet objet est reporté à la séance du 20 novembre 2025.

10. AUTRES OBJETS S'IL Y A LIEU

La parole n'est pas demandée.

L'ordre du jour étant épuisé et la parole plus demandée, M. le Président lève la séance à 20h00.

CONSEIL INTERCOMMUNAL
DE
L'ASSOCIATION DE COMMUNES SÉCURITÉ RIVIERA

Le Président Rodrigo LEAL		La Secrétaire Carole DIND
-------------------------------------	---	-------------------------------------

Informations de connexion pour l'accès réservé à la salle du Conseil communal :
SSID (identifiant du réseau wifi) : Conseil_Communal
Mot de passe (WPA2) : Conseil1116

« Patrouiller en voiture sur les quais : incohérence ou nécessité ? »

À plusieurs reprises et de manière régulière, j'ai constaté des patrouilles, **en voiture**, qui circulaient sur les quais de Vevey, un espace pourtant dédié, à priori, aux piétons, promeneurs et cyclistes.

Je souhaite savoir :

1. Cette circulation motorisée sur les quais est-elle effectivement autorisée, et si oui, sur quelle base réglementaire ?
2. Ne pensez-vous pas que la présence de véhicules de patrouille sur les quais donne un signal contradictoire à la population, alors même que l'on encourage la mobilité douce et le respect des espaces piétonniers ?
3. Ne serait-il pas envisageable que ces patrouilles soient réalisées prioritairement à pied ou à vélo, ce qui permettrait à la fois une présence plus proche des habitants, un meilleur contact avec la population et une exemplarité accrue en matière de mobilité ?

Je vous remercie pour vos réponses écrites.

Anna Imartino-Sica
Conseillère communale Vevey

CONSEIL INTERCOMMUNAL

COMMUNICATION No 14/2025
du Comité de direction
AU CONSEIL INTERCOMMUNAL SÉCURITÉ RIVIERA

**Réponse à l'interpellation de Monsieur le Conseiller
intercommunal Piero Negro (La Tour-de-Peilz) :**

« Hémorragie ou flambée d'heures supplémentaires »

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Préambule

Le Comité de Direction (CODIR) prend bonne note des éléments contenus dans l'interpellation et partage entièrement l'immense respect exprimé par l'interpellateur pour l'engagement quotidien des collaboratrices et collaborateurs de l'ASR au profit de la population de la Riviera.

Il souhaite d'emblée clarifier que l'évolution des chiffres qui ont été communiqués ne résulte pas d'une contradiction, mais bien d'une démarche de gouvernance proactive et structurée. Cette démarche a été initiée suite notamment aux discussions constructives intervenues lors de la séance du 26 août 2025 avec les membres de la Commission de gestion (COGEST).

L'identification initiale d'un solde d'environ 9'000 heures au sein du Service d'ambulances, mentionnée dans le cadre du préavis budgétaire 2026, a été le point de départ d'une réflexion plus large, visant l'ensemble du personnel de l'ASR. Lors des échanges avec la COGEST, le CODIR a pris acte de la pertinence de traiter cette question non seulement sur le plan opérationnel, mais aussi sur le plan comptable. Cela a abouti à reconnaître ces heures supplémentaires comme une dette et avec la constitution d'une écriture de régularisation.

Plutôt que de se limiter à une solution partielle – concernant uniquement le Service d'ambulances – le CODIR a pris la décision de procéder à une analyse complète de l'ensemble des services de l'ASR. L'objectif était double :

- Obtenir une vue d'ensemble globale, afin de se conformer à l'art. 3 du RCom qui stipule que « *la comptabilité doit donner une situation claire, complète et véridique des finances, des patrimoines et des dettes communales* » ;
- Anticiper la transition vers le nouveau plan comptable MCH2, qui encourage une comptabilisation rigoureuse de ce type d'engagement pour garantir la transparence des comptes publics.

Afin de garantir la conformité de cette approche aux règles mentionnées ci-avant, l'avis de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (DGAIC) a été sollicité. Cette dernière a validé le principe de cette régularisation et nous a orientés sur la méthode comptable à appliquer. C'est donc cette démarche d'ensemble, qui a permis d'établir le montant du solde global d'heures au 31 décembre 2024, communiqué à la Présidence de la COGEST le 19 septembre 2025.

Réponses aux questions de l'interpellateur

1. Pourquoi cette situation n'a-t-elle pas fait l'objet d'une information plus détaillée en amont ?

Le suivi des heures a toujours été une préoccupation constante pour le Comité de direction et l'ensemble des cadres de l'ASR remplissant une fonction managériale. La Communication n° 2/2025 du CODIR signalait déjà que « la restitution en repos du temps issu de la majoration du travail de nuit, dans le délai prescrit, n'est à ce stade pas stabilisée ».

La nouveauté intervenue dans le courant de l'été 2025 a été de traiter ce cumul non plus seulement comme un enjeu de planification, mais comme un véritable fait comptable et financier, à l'échelle de l'ensemble des services de l'Association.

2. La direction des ressources humaines a-t-elle informé la direction de ce cumul d'heures supplémentaires ?

Le suivi opérationnel des heures relève de la gestion courante des services. La décision stratégique de consolider ces soldes et de les formaliser en une dette au bilan a été prise durant le mois de septembre 2025. Il s'agit donc d'un changement de paradigme, dans la mesure où l'on est passé d'une gestion interne aux services à une approche de gouvernance globale.

Par ailleurs, l'on soulignera que la préoccupation managériale s'est concentrée sur la situation au sein du Service d'ambulances. Effectivement, pour les autres services de l'ASR, l'on se situe dans des ordres de grandeur au niveau des heures supplémentaires qui demeurent tout à fait dans la norme.

3. La direction financière était-elle au courant de cette situation ?

La direction financière n'a pu disposer d'une vision complète de la situation qu'à l'occasion de l'analyse globale souhaitée par le CODIR. Auparavant, cette « dette en temps » était gérée opérationnellement au sein des services et compensée selon les caractéristiques de chaque situation d'espèce. Elle ne faisait pas l'objet d'une écriture comptable et n'apparaissait donc pas dans les états financiers, comme c'est d'ailleurs très souvent le cas dans les administrations de nos communes membres, à notre connaissance.

4. Dans le courriel de M. Wandfluh du 19 septembre 2025 il est écrit : « Une première estimation du solde cumulé au 31.12.2024 s'élève à environ 18'800 heures ». Je suis surpris de constater que 9 mois après le bouclage de l'année 2024, nous ne sommes pas mesure de recevoir un chiffre exact, quelles sont les raisons qui vous ont poussé à ne communiquer qu'une estimation ?

Le terme « estimation » utilisé dans le courriel du 19 septembre concernait principalement la valorisation financière de ces heures, qui correspond à environ 1.1 million de francs. Ce montant a été calculé en se basant sur un coût salarial moyen ; il s'agit d'une méthode comptable usuelle et prudente pour ce type d'exercice.

5. Cette situation est-elle conforme aux dispositions légales en vigueur ?

Oui. Le travail en dehors de l'horaire régulier est encadré par le Statut du personnel de l'ASR. Son article 47 prévoit que le personnel peut être appelé à travailler en dehors de l'horaire habituel ou à accomplir des heures supplémentaires. Les dispositions de l'article 48 précisent que ces heures sont compensées par des congés ou, à défaut, payées en espèces. La situation actuelle résulte d'une accumulation de temps lié à la compensation desdites heures. Le plan de régularisation que nous mettons en place vise précisément à honorer les obligations résultant de notre Statut du personnel.

6. Pouvez-vous nous fournir le nombre d'heures supplémentaires par collaborateur (sans mentionner les noms), classé du plus élevé au moins élevé ?

Au 31 décembre 2024, le total des heures dues s'élevait à 18'883. La répartition par service est la suivante :

Service	Total des heures dues au 31.12.2024
Ambulances	9'150
Police	4'987
SDIS	2'033
Direction	1'259
Services généraux	925
Protection civile	529
TOTAL ASR	18'883

Pour des raisons de protection de la sphère privée (notamment éviter le risque que des personnes puissent être reconnaissables) et par le fait que ces montants d'heures remontent à la fin de l'année passée, il nous paraît que la transmission de données distinguant le nombre d'heures pour chaque service (cf. ci-dessus) offre des précisions suffisantes.

7. Le nombre total d'heures de travail hebdomadaire, y compris les heures supplémentaires, respecte-t-il les exigences légales ?

Comme mentionné précédemment, le travail en dehors de l'horaire régulier est encadré par le Statut du personnel de l'ASR. Sa Directive d'application N° DA-003 précise que la durée normale de travail hebdomadaire est de 40 heures en moyenne, soit 2080 heures par année, qui sont réparties selon les besoins du service. La situation actuelle ne constitue donc pas une éventuelle violation des exigences légales, mais une accumulation d'heures à compenser, qui fera l'objet d'une régularisation.

Par ailleurs, il y a lieu de préciser que cet important cumul d'heures ne résulte pas de l'activité effective du personnel du Service d'ambulances, mais bien de l'application des décisions consécutives à la Proposition n°94/2022. Pour rappel, suite à cette proposition, il a notamment été décidé d'adopter un certain nombre de mesures en faveur du personnel des services opérationnels.

Ces mesures ont été prises en s'inspirant du cadre fixé par la Loi sur le travail, vu qu'à ce jour il n'existe aucune jurisprudence qui contraindrait nos services opérationnels à appliquer les dispositions de cette loi et celles de ses ordonnances d'application. C'est donc avec la volonté d'offrir de bonnes conditions de travail que le Comité de direction a adopté les mesures précitées, certaines d'entre-elles allant même au-delà des exigences prévues par la Loi sur le travail ; parmi ces mesures, l'on citera notamment les suivantes :

- compenser en temps de récupération le travail de nuit, à raison d'un taux de 20% par heure durant la période de 20h00 à 06h00 ;
- octroyer au personnel du Service d'ambulances un congé exceptionnel en temps, équivalant à deux semaines (80 heures), au prorata du taux d'activité et de la durée de l'emploi ;
- maintenir l'indemnité pour les inconvénients de fonction ;
- compenser le temps de change à raison de 10 minutes par horaire de travail.

En résumé, les heures supplémentaires dont il est question résultent majoritairement de la décision de faire bénéficier le personnel de conditions de travail plus favorables et ne

constituent pas des heures effectivement travaillées. En prenant en considération ce contexte, il ne s'agit donc pas d'une situation de surcharge de travail pour les équipes opérationnelles.

8. *Pouvez-vous nous transmettre un tableau de l'évolution mensuelle des heures supplémentaires par collaborateur (sans mentionner les noms), depuis 2022 à ce jour ?*

Les complexités de planification de nos services opérationnels, qui fonctionnent en partie 24h/24, ainsi que les fonctionnalités de notre logiciel de gestion du temps, ne nous permettent pas d'extraire un historique rétrospectif fiable et précis. C'est également pour ces raisons qu'il a été procédé à une analyse spécifique et ponctuelle.

9. *Quelle est la situation actuelle en matière de vacances non prises ?*

La gestion des vacances et des éventuels soldes non pris est réalisée conformément aux règles prévues par le Statut du personnel (art. 49 et suivants). La situation ne présente pas de caractère d'accumulation systémique comparable à celui des heures supplémentaires. La prise des vacances est gérée et planifiée annuellement au sein de chaque service.

10. *Des négociations sont-elles en cours avec le personnel pour trouver des solutions, soit globales, soit au cas par cas ?*

Le dialogue avec l'ensemble du personnel constitue une constante au sein de l'ASR. Aucune négociation spécifique en lien avec cette thématique n'est actuellement en cours. En tout état de cause, la mise en œuvre du plan de résorption de ces heures interviendra après discussion et concertation avec les services concernés et leurs collaborateurs.

11. *L'organe de contrôle mandaté annuellement pour la vérification des comptes a-t-il été informé de cette situation ? Si non, pour quelle raison ?*

Oui. L'organe de révision externe des comptes, ainsi que la DGAIC, ont été informés de la démarche de régularisation comptable qui sera effectuée dans le cadre des comptes 2025. La DGAIC nous a d'ailleurs fourni une préconisation claire sur la méthode comptable à appliquer. Par le passé, cette « dette en temps » n'étant pas une écriture comptable, elle n'apparaissait pas dans les états financiers soumis à l'audit.

12. *Y-a-t-il des litiges en cours liés à cette problématique avec des collaborateurs actifs au sein de l'ASR ou ayant quitté l'association ?*

Il n'existe à ce jour aucun litige portant spécifiquement sur la problématique de l'accumulation des heures supplémentaires. Une procédure portant sur la compensation financière d'un prétendu rétroactif d'heures de nuit – concernant une période antérieure aux décisions du CODIR (Proposition n°94/2022) – est actuellement pendante devant la justice civile. Aucun jugement n'a été rendu à ce jour. Il est précisé que la personne en question avait précédemment porté sa demande auprès de la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal et que dite Autorité l'a jugée irrecevable.

13. *Le budget 2026 soumis au Conseil intercommunal permet-il de régulariser cette situation ? Si oui, dans quel horizon temporel ?*

Non, car cette régularisation se fera à travers le compte de résultat 2025.

La démarche concernant les comptes 2025 interviendra de la manière suivante : conformément à la préconisation de la DGAIC, la régularisation de cette « dette historique »

(environ CHF 1.1 Mio) se fera par une imputation en charge de personnel dans le compte de résultat 2025.

Concrètement, cette charge viendra mécaniquement réduire l'excédent 2025 à restituer aux communes. Jusqu'à présent, le coût du travail lié à une potentielle restitution des heures supplémentaires n'était pas intégré. Cette écriture exceptionnelle sera expliquée en détail dans un chapitre dédié du préavis sur les comptes 2025.

Cette régularisation comptable permettra de justifier et financer, au besoin, des mesures similaires pour les autres services. La résorption complète des heures devra intervenir au moyen d'un processus pluriannuel. Par conséquent, la régularisation comptable de cette « dette historique » n'impacte pas le budget 2026.

Pour sa part, le budget 2026 présenté intègre les premières mesures opérationnelles visant à réduire ce solde ; elles concernant principalement le Service d'ambulances (augmentation des EPT, engagement d'étudiants).

Conclusion

Au vu de ce qui précède, le Comité de direction espère avoir apporté des réponses utiles aux questions de l'interpellateur et se tient volontiers à sa disposition pour de plus amples renseignements.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, à l'assurance de notre parfaite considération.

Ainsi adopté le 30 octobre 2025

COMITE DE DIRECTION

<p>Le Président</p>  <p>Bernard Degex</p>	 <p>SÉCURITÉ RIVIERA LIBERTÉ PATRIE Comité de Direction</p>	<p>Le Secrétaire</p>  <p>Clément Leu</p>
---	--	---

Interpellation – Hémorragie ou flambée d’heures supplémentaires

En préambule, je tiens à exprimer l’immense respect que nous portons aux collaboratrices et collaborateurs de l’ASR, à qui incombent, par leur engagement quotidien, la sécurité de l’ensemble de la population des communes regroupées au sein de l’Association.

Cela étant dit, permettez-moi d’énumérer les faits qui motivent la présente interpellation.

En page 17 du préavis n° 3/2025 relatif au budget 2026 de l’ASR, il est fait mention d’un volume d’environ 9’000 heures supplémentaires dues au personnel du service des ambulances. Ce chiffre a interpellé les membres du groupe de La Tour-de-Peilz, qui ont mandaté leur représentant au sein de la COGEST pour clarifier la situation lors de leur séance préparatoire du 24 juin 2025.

Il convient de relever qu’avant la diffusion du préavis n° 3/2025, aucun signal explicite n’avait été donné quant à l’existence de problèmes liés au cumul d’heures supplémentaires, et ce malgré la communication n° 2/2025 du CODIR.

La COGEST a, en conséquence, établi une série de questions à l’attention du CODIR, consultables dans son rapport du 5 septembre 2025. Ces questions ont été formulées par écrit lors de la séance du 1er juillet 2025, transmises au CODIR, puis débattues avec ses membres le 26 août 2025.

Toujours en lien avec cette problématique, la COGEST a interrogé le CODIR afin de savoir si d’autres services étaient également concernés. Il a été répondu que non.

Or, en date du 19 septembre 2025, le président de la COGEST a transmis à ses membres un courriel reçu de M. Wandfluh, nous informant que le volume d’heures supplémentaires était désormais estimé à 18’800 heures au 31 décembre 2024, pour l’ensemble des services — et non plus uniquement pour le service des ambulances. Il a également été précisé qu’un chapitre serait consacré à ce sujet dans le préavis relatif aux comptes 2025, en lieu et place d’un préavis ad hoc comme convenu avec la COGEST.

Cette évolution soulève de nombreuses interrogations. Les informations transmises par le CODIR apparaissent contradictoires, ce qui fragilise la relation de confiance qui doit prévaloir entre la COGEST, le Conseil intercommunal et l’exécutif de l’ASR.

Par ailleurs, il apparaît que la situation demeure préoccupante. En effet, selon le tableau intitulé « Évolution des compteurs horaires du personnel » figurant dans le rapport de la COGEST, le solde des heures supplémentaires du service des ambulances continue d’augmenter (+230 heures). Qu’en est-il des autres services ?

Le métier des collaborateurs de l’ASR est exigeant par nature. Une surcharge chronique de travail risque de compromettre la qualité des prestations fournies, et de mettre en danger tant les employés que les citoyens avec lesquels ils interagissent quotidiennement. Il me semble donc indispensable qu’un plan d’action soit mis en œuvre rapidement pour remédier à cette situation.

À la lumière de ces éléments, certaines questions précédemment posées restent ouvertes. Je souhaite obtenir une réponse écrite du CODIR aux points suivants :

1. Pourquoi cette situation n'a-t-elle pas fait l'objet d'une information plus détaillée en amont ?
2. La direction des ressources humaines a-t-elle informé la direction de ce cumul d'heures supplémentaires ?
3. La direction financière était-elle au courant de cette situation ?
4. Dans le courriel de M. Wandfluh du 19 septembre 2025 il est écrit : « Une première estimation du solde cumulé au 31.12.2024 s'élève à environ 18'800 heures ». Je suis surpris de constater que 9 mois après le bouclage de l'année 2024, nous ne sommes pas mesure de recevoir un chiffre exact, quelles sont les raisons qui vous ont poussé à ne communiquer qu'une estimation ?
5. Cette situation est-elle conforme aux dispositions légales en vigueur ?
6. Pouvez-vous nous fournir le nombre d'heures supplémentaires par collaborateur (sans mentionner les noms), classé du plus élevé au moins élevé ?
7. Le nombre total d'heures de travail hebdomadaire, y compris les heures supplémentaires, respecte-t-il les exigences légales ?
8. Pouvez-vous nous transmettre un tableau de l'évolution mensuelle des heures supplémentaires par collaborateur (sans mentionner les noms), depuis 2022 à ce jour ?
9. Quelle est la situation actuelle en matière de vacances non prises ?
10. Des négociations sont-elles en cours avec le personnel pour trouver des solutions, soit globales, soit au cas par cas ?
11. L'organe de contrôle mandaté annuellement pour la vérification des comptes a-t-il été informé de cette situation ? Si non, pour quelle raison ?
12. Y-a-t-il des litiges en cours liés à cette problématique avec des collaborateurs actifs au sein de l'ASR ou ayant quitté l'association ?
13. Le budget 2026 soumis au Conseil intercommunal permet-il de régulariser cette situation ? Si oui, dans quel horizon temporel ?

Nous espérons, par le biais de cette interpellation, contribuer à clarifier les dysfonctionnements observés au sein de l'ASR et à renforcer la transparence et la responsabilité dans la gestion intercommunale.

La Tour-de-Peilz, le 24 septembre 2025.

Piero Negro

CONSEIL INTERCOMMUNAL

COMMUNICATION No 11/2025
du Comité de direction
AU CONSEIL INTERCOMMUNAL SÉCURITÉ RIVIERA

**Réponse à l'interpellation de Madame la Conseillère
intercommunale Anna Krenger (Montreux), intitulée :**

***« Formation face aux enjeux sociétaux et
fonctionnement face aux violences et discriminations,
quelle est la situation à l'ASR ? »***

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Préambule

Lors de la séance du Conseil intercommunal du 25 septembre 2025, Madame Anna Krenger, Conseillère intercommunale (Montreux), a déposé une interpellation intitulée « *Formation face aux enjeux sociétaux et fonctionnement face aux violences et discriminations, quelle est la situation à l'ASR ?* ».

Cette interpellation fait référence aux événements survenus à Lausanne au mois d'août 2025, notamment à la découverte, au sein de la police municipale, de groupes *WhatsApp* contenant des propos discriminants et violents. L'interpellatrice relève également les situations ayant mené au décès de personnes interpellées, qui ont suscité des émeutes.

Elle estime donc important de se questionner collectivement sur les violences systémiques et les oppressions dans notre société et notre police. En particulier, cinq questions sont posées, auxquelles il sera répondu ci-après.

Réponses aux questions de l'interpellatrice

Question 1 : « *Les policier·ières et assistant·es de sécurité publique doivent-ils·elles suivre des formations continues autour de thématiques sociétales tels que le racisme, l'antisémitisme, les violences systémiques, les minorités de genre ou le sexisme ?* »

Tant dans la formation de base dispensée à l'Académie de Police de Savatan que dans les programmes de formations continues des corps de police communaux vaudois, des modules traitant de thématiques sociétales sont proposés. L'Organisation policière vaudoise a mis en place, depuis maintenant plusieurs années, une formation continue annuelle ouverte à l'ensemble du personnel policier vaudois intitulée « Police et société ». Elle se décline en sept modules d'une journée complète et traite des thématiques suivantes :

- Partenariat - secrets professionnels - posture professionnelle ;
- Mineurs ;
- Dépendances ;
- Discrimination de genre et LGBTQI+ ;
- Migration et société en mutation ;
- Radicalisation ;
- Renseignement.

Par ailleurs, la plateforme d'échanges entre le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme, les Polices vaudoises et les associations partenaires a réalisé une brochure ci-annexée intitulée « *Contrôles de police : Ce que vous devez savoir* ». Cette brochure informe la population sur le déroulement des contrôles de police, ainsi que sur les droits et devoirs des personnes contrôlées. Cette plateforme vise à promouvoir les échanges et le dialogue entre les institutions et les communautés étrangères présentes dans le canton. Elle s'inscrit dans le cadre de la politique de lutte contre le racisme et les discriminations et vise à favoriser le bien vivre-ensemble.

Précisons également que Police Riviera s'implique activement dans les thématiques d'intégration, en particulier du fait des interventions régulières d'un officier spécialiste de l'interculturalité lors de conférences d'information destinées aux bénéficiaires de l'EVAM. Ces interventions participent à une meilleure compréhension mutuelle entre la police et les populations migrantes. Le petit film qui lance ces conférences est consultable sur ce [lien](#).

Cet officier spécialiste se tient à disposition des communautés et associations, notamment au travers des cours de français dispensés à des personnes migrantes. Enfin, l'on mentionnera qu'un Code de déontologie commun à toutes les polices du canton a été établi suite à la création de l'Organisation policière vaudoise.

Si, oui, combien d'heures ces formations continues représentent-elles et quelles sont les thématiques abordées ?

Comme mentionné ci-avant, des modules de formations continues sont planifiés sur sept journées complètes. Quant aux thématiques abordées, celles-ci ont été spécifiées dans la réponse à la question précédente.

Ces formations sont-elles obligatoires ?

Ces formations sont obligatoires durant la formation de base. Dans le cadre de la formation continue, elles sont suivies en fonction des besoins de formation individuels, des possibilités de planification du service ou sur une base volontaire.

Question 2 : « Quel type de cours sur le racisme, le sexisme, les minorités de genre, les violences domestiques, les violences policières suivent les aspirant-es policier-ières lors de leur formation à Savatan ? Combien d'heures de cours cela représente-il ? »

En préambule, il y a lieu de relever que la formation des aspirant·e·s de police se déroule sur deux ans et aboutit à l'obtention du Brevet fédéral de policier. Les aspirante·s suivent durant la première année à l'Académie de Police de Savatan un plan de formation policière, qui comporte 1'200 heures de cours.

Au terme de la première année, un examen valide les capacités opérationnelles. Durant la deuxième année, les aspirant·e·s ont obtenu le titre de policier en formation (PeF) et sont intégrés à plein temps au sein de la structure opérationnelle de leur corps de police. Un portfolio particulièrement fourni et détaillé doit être élaboré par chaque PeF durant cette année pratique, avec notamment des analyses de cas sur des interventions particulières qu'ils ont dû gérer. C'est au terme de cette deuxième année qu'ils se présentent à l'examen du Brevet fédéral, lequel ponctue définitivement leur formation de base.

S'agissant des types de cours suivis, de nombreuses thématiques sont appréhendées par le plan de formation policière au travers de différents modules spécifiques ou traitant de sujets plus généraux, tels que ceux mentionnés ci-dessous :

- Police et migrants : 8 heures (théorie et partage avec des migrants) ;
- Ethique (générale et policière) : 34 heures ;
- Droits de l'homme : 17 heures ;
- Violences domestiques : 27 heures ;

- Psychologie : 84 heures (thèmes abordés : communication, prise en charge, influences sociales, perception et mémoire, lecture des émotions, compétences émotionnelles, stress, faire face aux conflits, annonce de décès) ;
- Compétences policières pratiques : 51 heures.

En plus des cours théoriques, bon nombre de ces formations font l'objet d'exercices de mise en pratique avec différents scénarii pour lesquels l'Académie de police fait intervenir des comédiens.

Afin d'apporter un éclairage complet sur la question, il est utile de préciser qu'une très grande attention est portée sur le profil des candidats qui postulent à Police Riviera pour exercer le métier de policier. En effet, ceux-ci doivent démontrer de bonnes prédispositions à vouloir servir la population au travers de leurs valeurs humaines et sociales.

Question 3 : « *Comment cela se passe-t-il si une personne souhaite porter plainte contre un-e agent-e de police ou un-e ASP ?* »

Une plainte pénale (infraction poursuivie sur plainte) ou une dénonciation pénale (infraction poursuivie d'office) peut être déposée de plusieurs façons :

- par courrier adressé à la Direction de l'ASR, qui la transmettra au Ministère public comme objet de sa compétence ;
- par courrier directement adressé au Ministère public ;
- en adressant la plainte/dénonciation pénale à la Police cantonale vaudoise.

Existe-il une police des polices au sein de l'ASR ?

Il n'existe pas de « police des polices » au sein des Polices communales vaudoises.

L'ASR est-elle rattachée au détachement d'investigations spéciales policières (Dispo) du canton de Vaud ou est-ce une instance indépendante qui traite ce type de plainte ?

En cas de soupçon d'infraction pénale impliquant une policière, un policier ou un-e ASP, le magistrat en charge de l'affaire solliciterait en effet assurément le Détachement des investigations spéciales policières (DISPO) du Canton de Vaud pour mener l'enquête. Il est précisé que c'est le Ministère public, par sa Division affaires spéciales, qui met en œuvre le DISPO.

Question 4 : « *Un observatoire de la sécurité et des discriminations existe sur Lausanne, l'ASR possède-elle un organe similaire ?* »

Non. Au niveau de la Riviera, un tel observatoire n'existe pas à ce jour.

Question 5 : « *L'ouverture d'un dialogue avec la population est-il envisagé et par quels moyens afin de renouer ou établir une confiance réciproque ?* »

Police Riviera entretient un contact permanent avec une multitude de partenaires et d'associations qui soutiennent les personnes immigrées sur la Riviera.

Communication No 11/2025 – Réponse à l'interpellation de Madame la Conseillère intercommunale Anna Krenger (Montreux), intitulée « *Formation face aux enjeux sociétaux et fonctionnement face aux violences et discriminations, quelle est la situation à l'ASR ?* »

Ces derniers peuvent ainsi avoir recours tout au long de l'année à des visites de nos collaborateurs pour des contacts ou des conférences liées aux thématiques par l'interpellatrice.

Par ailleurs, l'Unité de prévention de Police Riviera visite chaque année toutes les classes des écoles publiques et certaines écoles privées de la région, en abordant des thèmes adaptés selon l'âge des élèves. Ces échanges permettent d'évoquer des sujets en rapport avec la prévention et de construire une relation de confiance avec les jeunes.

Le dialogue avec la population est donc bien présent et les retours dont nous disposons nous poussent à considérer que Police Riviera bénéficie de la confiance d'une grande partie des habitants de notre région.

Conclusion

Au vu de ce qui précède, le Comité de direction espère avoir apporté des réponses utiles aux questions de l'interpellatrice et se tient volontiers à sa disposition pour de plus amples renseignements.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, à l'assurance de notre parfaite considération.

Ainsi adopté le 30 octobre 2025

COMITE DE DIRECTION

<p>Le Président</p>  <p>Bernard Degex</p>		<p>Le Secrétaire</p>  <p>Clément Leu</p>
---	---	---

Annexes : brochure « *Contrôles de police : Ce que vous devez savoir* »

ASR_Interpellation_ 25.09.25

Police : Formation face aux enjeux sociétaux et fonctionnement face aux violences et discriminations, quelle est la situation à l'ASR ?

Mesdames et Messieurs,

Quelques éléments de réponses seront peut-être apportés à cette interpellation au point 8.5. Je développe néanmoins cette interpellation, ne sachant pas la teneur des propos de la future communication. J'y ai supprimé quelques questions, car je pense que vous y répondrez au vu de votre intitulé.

Suite aux événements qui se sont produits à Lausanne cet été, tels que la découverte au sein de la police de groupes whatsapp tenant des propos discriminants et violents, suite aux décès de personnes interpellées et les émeutes que cela a provoqué, il semble important de se questionner collectivement sur les violences systémiques et les oppressions dans notre société et notre police.

Sans faire une généralité, il paraîtrait naïf de penser que ces problèmes à l'intérieur des institutions de sécurité Lausannoises (qui sont des problèmes qu'il y a aussi dans la société) ne se retrouverait pas à l'intérieur de l'ASR. C'est pourquoi, je pose les questions suivantes :

1. Les policier·ières et assistant·es de sécurité publique doivent-ils-elles suivre des formations continues autour de thématiques sociétales tels que le racisme, l'antisémitisme, les violences systémiques, les minorités de genre ou le sexisme ? Si, oui, combien d'heures ces formations continues représentent-elles et quelles sont les thématiques abordées ? Ces formations sont-elles obligatoires ?
2. Quel type de cours sur le racisme, le sexisme, les minorités de genre, les violences domestiques, les violences policières suivent les aspirant·es policier·ières lors de leur formation à Savatan ? Combien d'heure de cours cela représente-il ?
3. Comment cela se passe-t-il si une personne souhaite porter plainte contre un·e agent·e de police ou un·e ASP ? Existe-il une police des polices au sein de l'ASR ? L'ASR est-elle rattachée au détachement d'investigations spéciales policières (Dispo) du canton de Vaud ou est-ce une instance indépendante qui traite ce type de plainte ?
4. Un observatoire de la sécurité et des discriminations existe sur Lausanne, l'ASR possède-elle un organe similaire ?
5. L'ouverture d'un dialogue avec la population est-il envisagé et par quels moyens afin de renouer ou établir une confiance réciproque ?

Merci d'avance de vos réponses.

Anna Krenger (DA), du groupe de Montreux.



Contrôle de police : Ce que vous devez savoir

Cette brochure vous explique comment se déroule un contrôle de police.
Elle vous informe sur vos droits et vos devoirs.



Votrepolice.ch

Que fait la police pendant un contrôle ?

La police a le droit de contrôler votre identité et vérifier si vous êtes une personne recherchée.

La police a le droit de vous fouiller, de regarder dans vos affaires, votre véhicule ou votre logement. Elle a aussi le droit de vous arrêter.

La police a le droit de vous emmener au poste de police quand :

- Elle a un doute sur votre identité ;
- Elle pense que vous avez fait quelque chose d'interdit par la loi.

Quelles sont les limites de l'action de la police ?

La police doit respecter des règles strictes pour protéger vos droits et votre dignité.

Pour votre sécurité ou pour protéger d'autres personnes, la police a le droit d'utiliser la force.

Bon à savoir

- La police doit respecter la confidentialité. Cela veut dire qu'elle n'a pas le droit de parler de vous en dehors de son travail.
- Les enfants et les adultes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Mais les personnes fragiles ou vulnérables reçoivent plus d'attention.
- En général, un policier fouille les hommes et une policière fouille les femmes. Si vous êtes une personne transgenre ou intersexuée, vous pouvez discuter avec la police et décider ensemble comment faire.

Quelles sont les lois ?

- Loi sur la police cantonale (LPol)
- Loi fédérale sur la circulation routière (LCR)
- Code de procédure pénale suisse (CPP)

Que devez-vous faire ?

Vous devez dire qui vous êtes, montrer vos papiers d'identité, vider vos poches et ouvrir vos sacs. Vous devez laisser la police vous fouiller et regarder dans vos affaires, votre véhicule ou votre logement.

Quand la police doit faire plus de vérifications, vous devez coopérer et accepter de la suivre au poste.

Votre collaboration facilite le bon déroulement du contrôle.

Quels sont vos droits ?

Avant un contrôle, vous avez le droit de demander le numéro d'identification du policier ou de la policière en uniforme. Sans uniforme, vous avez aussi le droit de voir son badge de police et sa carte de légitimation.

Vous avez le droit de garder le silence. Vous pouvez refuser de vous accuser vous-même ou d'accuser une personne de votre famille.

Si vous pensez que la police vous manque de respect, vous pouvez écrire une réclamation à la Police cantonale. L'adresse exacte se trouve à la fin de cette brochure.

Si vous pensez que la police viole la loi, vous avez le droit de déposer une plainte pénale. Quand vous écrivez au Ministère public, vous pouvez envoyer vos preuves, par exemple un certificat médical.

Contacts

Police cantonale vaudoise

Division gestion des menaces et doléances

Route de la Blécherette 101

1014 Lausanne

E-mail : info.police@vd.ch

Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI)

Avenue de Sévelin 46

1014 Lausanne

Téléphone : 021 / 316 49 59

E-mail : info.integration@vd.ch

Qui a réalisé cette brochure ?

- Les polices vaudoises
- Le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI)
- Les associations membres de la plateforme d'échanges et de dialogue entre la police et les communautés étrangères



Votrepolice.ch

CONSEIL INTERCOMMUNAL

COMMUNICATION No 12/2025
du Comité de direction
AU CONSEIL INTERCOMMUNAL SÉCURITÉ RIVIERA

**Réponse à l'interpellation de Monsieur le Conseiller
intercommunal Cédric Bussy (Vevey) :**

***« Interpellation pour la prévention des discriminations
de tout genre et le soutien psychologique du
personnel »***

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Préambule

Lors de la séance du Conseil intercommunal du 25 septembre 2025, Monsieur le Conseiller intercommunal Cédric Bussy (Vevey) a déposé une interpellation « pour la prévention des discriminations de tout genre et le soutien psychologique du personnel ».

Cette interpellation fait écho à la découverte, au sein de la Police municipale de Lausanne, de l'existence de deux groupes WhatsApp sur lesquels étaient échangés des messages à caractère discriminatoire. L'interpellateur relève l'importance cruciale de travailler au sein des organisations sur les notions de culture d'entreprise positive et inclusive et sur les valeurs d'égalité, de respect et d'ouverture pour guider les collaborateurs et collaboratrices dans leur travail.

Il estime en particulier que la situation lausannoise constitue une opportunité d'auto-critique et d'apprentissage pour l'ASR, celle-ci se décrivant, sur son site internet, comme une organisation régionale de sécurité publique pionnière et apprenante. Il s'interroge également sur les mesures de prévention des différents types de discriminations au sein de l'ASR, mais aussi auprès de la population, et sur le soutien offert aux différentes équipes sur deux aspects fondamentaux :

1. La prévention et la détection des comportements discriminatoires ;
2. Le soutien psychologique et le bien-être du personnel.

Plus précisément, l'interpellateur pose diverses questions auxquelles il sera répondu ci-après.

Réponses aux questions de l'interpellateur

1. PRÉVENTION ET DÉTECTION DES COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES

Question 1 : « *Si des comportements similaires à ceux rendus publics à Lausanne ont été repérés au sein de l'ASR ?* »

A ce jour, aucun comportement similaire à ceux observés au sein de la Police municipale de Lausanne n'a été constaté ou signalé dans les rangs de l'ASR.

Si oui de quel ordre, qu'en a fait la direction de l'ASR et des sanctions ont-elles été prises ? »

-

Question 2 : « *Comment l'ASR se positionne-t-elle face à ces actes ?* »

Préalablement, il convient de rappeler que les faits en question font à ce jour l'objet d'une enquête pénale diligentée par le Ministère public. Il n'appartient donc pas au Comité de direction de l'ASR de prendre position sur une affaire pénale en cours.

Cela étant et de manière plus générale, l'on rappellera qu'à peine quelque jours après l'annonce des faits intervenus au sein de la Police municipale de Lausanne, une communication interne a été adressée à l'ensemble du personnel de l'ASR, le 29 août 2025.

En substance, cette communication réaffirme la pleine confiance et le soutien du Comité de direction à toutes celles et ceux qui exercent leur mission avec intégrité et respect des valeurs de notre Organisation. Elle rappelle néanmoins avec fermeté que le Comité de direction sera intransigeant face à tout comportement contraire au droit, à l'éthique, à la déontologie professionnelle et aux valeurs de l'ASR ; notamment face à tout acte ou propos discriminatoire, raciste, sexiste, irrespectueux ou illégal, que ce soit entre collègues ou dans le cadre des interventions, quel que soit le service concerné.

Question 3 : « *L'ASR dispose-t-elle d'une stratégie de déploiement d'une culture d'entreprise axée sur des prestations et des comportements respectueux de toutes les diversités ?* »

L'ASR considère la diversité des parcours, des âges, des orientations sexuelles, des origines ethniques ou sociales comme une source de richesse. Cette conviction est intégrée dans l'ensemble de ses processus de recrutement et lui permet d'être un employeur qui regroupe des personnes provenant de tous horizons.

Non seulement en tant qu'employeur, mais également en sa qualité d'autorité disposant de prérogatives régaliennes, l'ASR condamne fermement tout comportement pouvant porter atteinte à la personnalité : discrimination, mobbing, harcèlement, comportements irrespectueux.

Toute doléance, interne ou externe, fait l'objet d'une analyse systématique par la hiérarchie et est le cas échéant suivie de mesures managériales, voire disciplinaires.

Question 4 : « *Quel est le dispositif existant pour détecter et agir contre les éventuels comportements irrespectueux et discriminants au sein de l'ASR et auprès de la population ?* »

Les collaborateurs et collaboratrices victimes de comportements irrespectueux, discriminants et/ou harcelants peuvent non seulement s'adresser à leur hiérarchie et aux Ressources humaines, mais également se tourner vers un partenaire externe avec qui nous collaborons depuis plusieurs années, notamment pour déposer leur témoignage. Toute situation fait l'objet d'un suivi.

La population dispose de plusieurs moyens pour nous signaler des comportements inappropriés : courrier, courriel, formulaire de contact en ligne ou appel téléphonique. Le signalement est investigué et les mesures appropriées sont prises en fonction des circonstances spécifiques à chaque cas d'espèce.

Par qui sont traitées les plaintes internes et celles de la population ?

Les doléances ou les plaintes sont traitées, selon la gravité des éléments portés à notre connaissance, par les cadres et Chefs des services concernés, en collaboration avec les Ressources humaines et le Directeur/Directeur administratif. Les cas relevant de la justice pénale font l'objet d'une annonce/dénonciation aux autorités compétentes.

Comment y répond-on ?

Chaque doléance ou plainte émanant de la population est traitée avec diligence et en fonction de sa gravité. Les collaborateurs concernés sont systématiquement appelés à se déterminer sur la situation qu'ils ont eu à gérer et une réponse écrite est adressée au plaignant. S'il est détecté un comportement inapproprié de la part d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, des mesures de recadrage sont entreprises.

Question 5 : « Quels sont les indicateurs chiffrés permettant le suivi de ces problématiques et l'efficacité des mesures prises ? »

Nous ne disposons pas, à ce jour, d'indicateurs chiffrés en lien avec ces problématiques, compte tenu également du fait qu'elles s'avèrent plutôt rares en pratique. Les situations sont traitées de manière individualisée et font l'objet d'un suivi.

2. SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL

Question 6 : « Décrire le dispositif utilisé par l'ASR pour soutenir ses collaboratrices et collaborateurs dans leur vécu des situations qu'ils jugent difficiles ? »

Les collaboratrices et collaborateurs de l'ASR peuvent bénéficier des compétences d'un réseau d'intervenants professionnels et d'outils spécifiques, ceci en fonction des situations auxquelles ils sont confrontés et de leurs besoins :

- Mise en place de *defusing*¹ par des professionnels externes immédiatement après une intervention éprouvante ;
- Débriefing par les chefs d'équipe ;
- *Defusing* entre pairs : temps de verbalisation entre collègues au sortir d'une mission pour aider à ventiler les émotions, libérer les tensions, trouver du réconfort ;
- Consultation de personnes ressources, internes ou externes à l'ASR ;
- Consultation psychologique à moyen, long-terme ;
- Aménagement et réorganisation temporaire des activités.

Ces moyens sont-ils soutenus par des protocoles établis et diffusés ?

Chaque collaborateur et collaboratrice est renseigné lors de son engagement sur la politique de l'ASR à l'égard des comportements inadéquats et des outils existants en cas de problème.

En outre, les services de secours disposent de protocoles qui permettent à chaque intervenant et intervenante de pouvoir solliciter spontanément et sans accord hiérarchique préalable les ressources nécessaires à tout soutien psychologique en lien avec leur activité professionnelle. Ces protocoles sont expliqués à chaque nouveau collaborateur et nouvelle collaboratrice et consultables en tout temps sur l'intranet du service concerné.

¹ Technique de soutien psychologique immédiat et bref, réalisée dans les heures suivant un événement traumatisant.

Dans quelles situations et selon quelles modalités ?

Toute situation gérée par nos collaborateurs et collaboratrices peut être impactante psychologiquement, ceci à des degrés divers. Chacun peut spontanément et sans accord préalable solliciter l'aide jugée utile, qu'elle soit organisée en urgence ou dans les jours ou les semaines qui suivent l'intervention.

A titre d'exemple, on peut citer les situations de violences familiales, les interventions en cas de suicide, les victimes d'incendie ou de graves accidents de circulation, ou encore les agressions verbales et menaces physiques dont peuvent faire l'objet nos collaborateurs et collaboratrices dans le cadre de leur travail.

Toute démarche de soutien est gérée dans le respect de la confidentialité inhérente à une démarche de santé.

Comment l'association évalue-t-elle l'efficacité de ces dispositifs de soutien ?

Dans le cadre opérationnel, ces dispositifs de soutien sont très bien connus et appliqués. Un développement est néanmoins souhaité par la Direction, pour consolider l'information au personnel sur l'ensemble des possibilités de soutien mises à disposition. La volonté est également d'assurer la cohérence du dispositif dans sa globalité et de disposer d'une offre en formation plus étendue qu'à ce jour.

Question 7 : « Quelles sont les formations continues obligatoires ou optionnelles que suivent les collaboratrices et collaborateurs de l'ASR en matière de prévention du racisme et des discriminations, d'éthique, et de déontologie ? »

En ce qui concerne le Service de police, la formation des aspirant·e·s se déroule sur deux ans et aboutit à l'obtention du Brevet fédéral de policier.

Durant leur première année à l'Académie de police de Savatan, les aspirant·e·s suivent un plan de formation qui comporte 1'200 heures de cours. Au terme de la première année, un examen valide les capacités opérationnelles. Durant la deuxième année, les aspirant·e·s disposent du titre de policier en formation (PeF) et sont intégrés à plein temps au sein de la structure opérationnelle de leur corps de police. Un portfolio particulièrement fourni et détaillé doit être élaboré par chaque PeF durant cette année pratique. Il comprend notamment des analyses de cas sur des interventions particulières qu'ils ont eu à gérer. C'est au terme de cette deuxième année qu'ils se présentent à l'examen du Brevet fédéral, lequel ponctue définitivement leur formation de base.

S'agissant des différents cours, plusieurs sujets sont englobés dans le plan de formation, au travers de différents modules spécifiques ou traitant de thématiques plus générales, tels que :

- Police et migrants : 8 heures (théorie et partage avec des migrants) ;
- Ethique (générale et policière) : 34 heures ;
- Droits de l'homme : 17 heures ;
- Violences domestiques : 27 heures ;
- Psychologie : 84 heures (thèmes abordés : communication, prise en charge, influences sociales, perception et mémoire, lecture des émotions, compétences émotionnelles, stress, faire face aux conflits, annonce de décès) ;
- Compétences policières pratiques : 51 heures.

En plus des cours théoriques, bon nombre de ces formations font l'objet d'exercices de mise en pratique avec différents scénarii pour lesquels l'Académie de police fait intervenir des comédiens.

Tant dans la formation de base obligatoire que dans les programmes de formation continue des corps de police communaux vaudois, des modules traitant de thématiques sociétales sont proposés. L'Organisation policière vaudoise a mis en place depuis plusieurs années une formation continue annuelle, ouverte à l'ensemble du personnel policier vaudois et intitulée « Police et Société ». Cette formation se décline en sept modules d'une journée complète traitant des thématiques suivantes :

- Partenariat - secrets professionnels - posture professionnelle ;
- Mineurs ;
- Dépendances ;
- Discrimination de genre et LGBTQI+ ;
- Migration et société en mutation ;
- Radicalisation ;
- Renseignement.

Par ailleurs, la plateforme d'échanges entre le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme, les Polices vaudoises et les associations partenaires a réalisé une brochure ci-annexée intitulée « *Contrôles de police : ce que vous devez savoir* ». Cette brochure informe la population sur le déroulement des contrôles de police, ainsi que sur les droits et devoirs des personnes contrôlées.

Précisons également que Police Riviera s'implique activement dans les thématiques d'intégration, en particulier du fait des interventions régulières d'un officier spécialiste de l'interculturalité lors de conférences d'information destinées aux bénéficiaires de l'EVAM. Ces interventions participent à une meilleure compréhension mutuelle entre la police et les populations migrantes. Le petit film qui lance ces conférences est consultable sur ce [lien](#).

Cet officier spécialiste se tient à disposition des communautés et associations, notamment au travers des cours de français dispensés à des personnes migrantes. Enfin, l'on mentionnera qu'un Code de déontologie commun à toutes les polices du canton a été établi suite à la création de l'Organisation policière vaudoise.

Pour ce qui est du personnel des Services d'ambulances et de défense contre l'incendie et de secours, dans le cadre de la formation continue obligatoire, il est sensibilisé à différentes thématiques en lien avec la relation à l'autre. On peut citer ainsi la prise en charge des réfugiés et des migrants, la violence dans les couples, les situations d'urgence psychiatrique ou travailler en situation de non-jugement.

La hiérarchie a pour mission de faire vivre ce qui est enseigné, tant au niveau de la prise en charge de la population que de la transposition en interne de l'ASR (relations avec les collègues).

Question 8 : « Les cadres disposent-ils de formations continues spécifiques pour répondre à des situations de discriminations ou de racisme, mais aussi (et peut-être surtout) pour accompagner les collaboratrices et collaborateurs dans les questionnements de natures éthiques ou déontologiques ou d'autre situation complexe ? »

Dans tous les cursus de formation des cadres, des modules spécifiques sont dédiés aux questions de discrimination, d'éthique et de déontologie, qui sont des préoccupations centrales tant dans les formations de base que dans les modules de formation continue. Par exemple, dans le cadre de la formation d'officier de police, une semaine entière est consacrée aux questions d'éthique et de déontologie.

Conclusion

Au vu de ce qui précède, le Comité de direction espère avoir apporté des réponses utiles aux questions de l'interpellateur et se tient volontiers à sa disposition pour de plus amples renseignements.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, à l'assurance de notre parfaite considération.

Ainsi adopté le 30 octobre 2025

COMITE DE DIRECTION

Le Président  Bernard Degex		Le Secrétaire  Clément Leu
---	---	---

Annexes : brochure intitulée « *Contrôles de police : Ce que vous devez savoir* »

CONSEIL INTERCOMMUNAL DE L'ASSOCIATION SÉCURITÉ RIVIERA (ASR) DU 25 SEPTEMBRE 2025

Interpellation pour la prévention des discriminations de tout genre et le soutien psychologique du personnel

Mesdames et Messieurs membres du comité directeur,
Chères et chers membres de ce conseil,

C'est avec effroi que nous avons appris en date du 25 août 2025 l'existence de deux groupes WhatsApp sous les noms de "Pirates F" et "Les Cavaliers" au sein de la Police de Lausanne. Ces récents événements rendus publics ont soulevé des questions importantes dans notre canton. Ces tristes événements montrent que le racisme, la misogynie et les discriminations de tout genre sont encore bien présentes dans nos institutions et dans notre société en général. Ces révélations nous rappellent l'importance cruciale de travailler au sein des organisations sur les notions de culture d'entreprise positive et inclusive et sur les valeurs d'égalité, de respect et d'ouverture pour guider les collaborateurs et collaboratrices dans leur travail.

La situation lausannoise constitue pour l'ASR une opportunité d'auto-critique et d'apprentissage. Sur son site internet, l'Association de communes Sécurité Riviera (ASR) se décrit d'ailleurs comme « une organisation régionale de sécurité publique **pionnière** et **apprenante** qui incarne une forme unique d'action publique ». Profitons-en pour nous interroger sur les mesures de prévention des différents types de discriminations au sein de l'ASR, mais aussi auprès de la population et ainsi sur le soutien offert aux différentes équipes sur deux aspects fondamentaux.

1. PRÉVENTION ET DÉTECTION DES COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES

Les collaborateurs et collaboratrices de l'ASR interviennent quotidiennement auprès de personnes en situation de vulnérabilité dans des contextes souvent complexes et tendus. Dans ce cadre, nous aimerions connaître :

- Si des comportements similaires à ceux rendus publics à Lausanne ont été repérés au sein de l'ASR ? Si oui de quel ordre, qu'en a fait la direction de l'ASR et des sanctions ont-elles été prises ?
- Comment l'ASR se positionne-t-elle face à ces actes ?
- L'ASR dispose-t-elle d'une stratégie de déploiement d'une culture d'entreprise axée sur des prestations et des comportements respectueux de toutes les diversités ?
- Quel est le dispositif existant pour détecter et agir contre les éventuels comportements irrespectueux et discriminants au sein de l'ASR et auprès de la population ? Par qui sont traitées les plaintes internes et celles de la population ? Comment y répond-on ?
- Quels sont les indicateurs chiffrés permettant le suivi de ces problématiques et l'efficacité des mesures prises ?

2. SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL

Les collaborateur-trices de l'ASR sont, par leurs fonctions, confronté-es à des situations extrêmement difficiles : souffrance humaine, violence et mort. Cette exposition répétée peut impacter leur santé physique et mentale. Par ailleurs, les décisions se prennent souvent dans un contexte tendu, en portant des responsabilités importantes, ce qui peut accroître le stress vécu.

Il s'agit ici de répondre à l'obligation légale de tout employeur de préserver la santé et le développement professionnel de ses employés. De cela dépendra la qualité de ce service publique. Merci donc de décrire :

- Le dispositif utilisé par l'ASR pour soutenir ses collaboratrices et collaborateurs dans leur vécu des situations qu'ils jugent difficiles ?

Nous pensons ici à la promotion d'une culture positive de l'erreur et de l'entraide au sein des équipes, aux moyens que sont les supervisions individuelles et d'équipe, les formations sur la gestion du stress et la prévention du burn-out, les consultations psychologiques, au defusing et debriefing, etc.

Ces moyens sont-ils soutenus par des protocoles établis et diffusés ? Dans quelles situations et selon quelles modalités ? Comment l'association évalue-t-elle l'efficacité de ces dispositifs de soutien ?

- Quelles sont les formations continues obligatoires ou optionnelles que suivent les collaboratrices et collaborateurs de l'ASR en matière de prévention du racisme et des discriminations, d'éthique, et de déontologie ?
- Les cadres disposent-ils de formations continues spécifiques pour répondre à des situations de discriminations ou de racisme, mais aussi (et peut-être surtout) pour accompagner les collaboratrices et collaborateurs dans les questionnements de natures éthiques ou déontologiques ou d'autre situation complexe ?

Il est possible que ces dispositifs ne soient pas tous effectifs encore, nous remercions alors la direction de l'ASR de nous exposer quels sont les projets de développement à ce sujet. Ces questions n'ont pas pour but de remettre en question le travail des collaboratrices et collaborateurs de l'ASR ni de sa direction d'ailleurs. Questionner les dispositifs existants permet de promouvoir l'amélioration des services d'une organisation et des prestations à la population.

Nous vous serions reconnaissant-e-s de bien vouloir répondre par écrit à cette interpellation.

Nous vous remercions par avance de l'attention portée à cette interpellation et vous prions de recevoir, Mesdames, Messieurs, chères et chers collègues, nos meilleures salutations.

Pour le groupe des vert-e-s de la Riviera, et le parti socialiste veveysan,
Cédric Bussy



Contrôle de police : Ce que vous devez savoir

Cette brochure vous explique comment se déroule un contrôle de police.
Elle vous informe sur vos droits et vos devoirs.



Votrepolice.ch

Que fait la police pendant un contrôle ?

La police a le droit de contrôler votre identité et vérifier si vous êtes une personne recherchée.

La police a le droit de vous fouiller, de regarder dans vos affaires, votre véhicule ou votre logement. Elle a aussi le droit de vous arrêter.

La police a le droit de vous emmener au poste de police quand :

- Elle a un doute sur votre identité ;
- Elle pense que vous avez fait quelque chose d'interdit par la loi.

Quelles sont les limites de l'action de la police ?

La police doit respecter des règles strictes pour protéger vos droits et votre dignité.

Pour votre sécurité ou pour protéger d'autres personnes, la police a le droit d'utiliser la force.

Bon à savoir

- La police doit respecter la confidentialité. Cela veut dire qu'elle n'a pas le droit de parler de vous en dehors de son travail.
- Les enfants et les adultes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Mais les personnes fragiles ou vulnérables reçoivent plus d'attention.
- En général, un policier fouille les hommes et une policière fouille les femmes. Si vous êtes une personne transgenre ou intersexuée, vous pouvez discuter avec la police et décider ensemble comment faire.

Quelles sont les lois ?

- Loi sur la police cantonale (LPol)
- Loi fédérale sur la circulation routière (LCR)
- Code de procédure pénale suisse (CPP)

Que devez-vous faire ?

Vous devez dire qui vous êtes, montrer vos papiers d'identité, vider vos poches et ouvrir vos sacs. Vous devez laisser la police vous fouiller et regarder dans vos affaires, votre véhicule ou votre logement.

Quand la police doit faire plus de vérifications, vous devez coopérer et accepter de la suivre au poste.

Votre collaboration facilite le bon déroulement du contrôle.

Quels sont vos droits ?

Avant un contrôle, vous avez le droit de demander le numéro d'identification du policier ou de la policière en uniforme. Sans uniforme, vous avez aussi le droit de voir son badge de police et sa carte de légitimation.

Vous avez le droit de garder le silence. Vous pouvez refuser de vous accuser vous-même ou d'accuser une personne de votre famille.

Si vous pensez que la police vous manque de respect, vous pouvez écrire une réclamation à la Police cantonale. L'adresse exacte se trouve à la fin de cette brochure.

Si vous pensez que la police viole la loi, vous avez le droit de déposer une plainte pénale. Quand vous écrivez au Ministère public, vous pouvez envoyer vos preuves, par exemple un certificat médical.

Contacts

Police cantonale vaudoise

Division gestion des menaces et doléances

Route de la Blécherette 101

1014 Lausanne

E-mail : info.police@vd.ch

Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI)

Avenue de Sévelin 46

1014 Lausanne

Téléphone : 021 / 316 49 59

E-mail : info.integration@vd.ch

Qui a réalisé cette brochure ?

- Les polices vaudoises
- Le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI)
- Les associations membres de la plateforme d'échanges et de dialogue entre la police et les communautés étrangères



Votrepolice.ch

CONSEIL INTERCOMMUNAL

COMMUNICATION No 13/2025
du Comité de direction
AU CONSEIL INTERCOMMUNAL SÉCURITÉ RIVIERA

**Réponse à l'interpellation de
Monsieur Frédéric Valloton (Vevey) déposée lors de la
séance du Conseil intercommunal du 25 septembre
2025, intitulée :**

« *Frein aux course-poursuites* »

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Préambule

Lors de la séance du Conseil intercommunal du 25 septembre 2025, M. Frédéric Vallotton, Conseiller intercommunal (Vevey), a déposé une interpellation intitulée « Frein aux course-poursuites ».

Dans cette interpellation, il soulève notamment une question sur le rôle que ces course-poursuites prennent dans le maintien de l'ordre public sur la Riviera. Il observe également que les course-poursuites sont une pratique potentiellement dangereuse pour le public, pour les agents de police et pour les suspects qui fuient la police. Il considère donc qu'il serait bénéfique pour la bonne relation entre la police et la population que les règles d'engagement pour les courses-poursuites soient claires.

Police Riviera partage ces préoccupations légitimes. Sa philosophie d'action repose précisément sur la prévention des dangers, la maîtrise de la proportionnalité, ainsi que sur la responsabilité individuelle et collective lors de toute intervention urgente.

Les réponses aux questions précises de l'interpellateur développées ci-après visent donc également à clarifier les règles en vigueur, les principes d'engagement, ainsi que les dispositifs mis en place afin de garantir la sécurité lors de l'intervention.

Réponses aux questions de l'interpellateur

Question 1 : « *Quelles sont les règles d'engagement concernant les course-poursuites au sein de l'ASR ?* »

La conduite d'un véhicule prioritaire, en situation d'urgence, exige d'importantes capacités de jugement, de réflexion, de maîtrise et de sang-froid.

Sont réputées urgentes, les courses officielles qui, dans des cas de nécessité, ont lieu pour permettre aux services d'urgence d'intervenir aussi rapidement que possible. Les bases légales en lien avec ce type d'intervention sont inscrites dans la Loi fédérale sur la circulation routière (art. 27 et 100 ch. 4 et 5 LCR) et dans l'Ordonnance sur les règles de la circulation routière (art. 16 OCR).

Le cadre d'engagement repose sur le principe de proportionnalité tel que retranscrit notamment à l'article 197 du Code de procédure pénale. La proportionnalité s'apprécie sous trois angles : l'adéquation du moyen utilisé au but recherché, la nécessité de l'action engagée, et la proportionnalité au sens strict, c'est-à-dire la balance entre les risques encourus et le bénéfice attendu.

En pratique, une poursuite n'est justifiée que si elle vise un objectif légitime, qu'il n'existe pas d'alternative moins risquée et que les risques demeurent raisonnablement maîtrisables. Les conducteurs et chefs de patrouille évaluent ces éléments en permanence, selon la situation telle qu'elle se présente concrètement.

En cas de fuite d'un contrevenant, la doctrine recommande souvent de maintenir une distance suffisante pour réduire la pression sur le fuyard et prévenir des comportements inattendus. Cette pratique permet de conserver un contact visuel et de transmettre des renseignements précis sur le réseau radio, tout en laissant le temps aux autres patrouilles de se positionner afin d'intercepter le véhicule de manière sécurisée.

Question 2 : « Existe-t-il un seuil de gravité des infractions avant d'engager une course-poursuite ? Existe-t-il une pesée d'intérêt protocolée entre les risques encourus et la gravité des délits ? »

L'engagement d'une course-poursuite est réservé aux situations où la gravité de l'infraction ou du danger justifie l'intervention d'urgence. Il s'agit notamment des cas où il faut sauver ou protéger des vies humaines, écarter un danger qui menace la sécurité ou l'ordre publics, préserver des biens de valeur importante.

Une pesée d'intérêts est effectuée avant et pendant l'action, en tenant compte de la gravité du motif, des conditions de circulation, de la densité du trafic, de la visibilité, de la topographie, des moyens disponibles et du risque immédiat pour les tiers. Si le risque devient supérieur au bénéfice attendu, la poursuite doit être interrompue. Cette pesée dynamique reflète l'application concrète du principe de proportionnalité, qui impose que la sécurité des tiers et des agents prime toujours sur l'objectif d'interpellation.

Il arrive néanmoins qu'un conducteur prenne la fuite à la seule vue de la police, dans le but manifeste de se soustraire à un contrôle, souvent pour dissimuler la commission d'une infraction dont la nature n'est pas encore connue des agents. Dans ces situations, la poursuite peut être engagée afin de déterminer les raisons objectives de cette fuite, ce qui relève d'un devoir d'investigation et de protection de la collectivité.

Ces interventions sont toutefois menées selon une doctrine rigoureuse. Dès l'instant où une fuite est constatée, la communication avec la centrale de police est immédiate. Cette communication permet la coordination des patrouilles, l'anticipation du dispositif d'interception et la supervision d'un cadre. Celui-ci peut, à tout moment, ordonner l'interruption de la poursuite. Comme mentionné ci-avant, les équipages veillent à maintenir une distance de sécurité et à adapter leur conduite, afin de réduire la pression exercée sur le fuyard et préserver la sécurité des tiers.

Dans la majorité des cas, la situation se résout rapidement, soit par l'abandon de la fuite par son auteur, l'interception sans incident ou la décision d'interrompre la poursuite lorsque le risque devient disproportionné au regard de la gravité encore incertaine des faits à élucider. Cette approche pragmatique et encadrée illustre la philosophie générale de Police Riviera : agir avec discernement, garantir la sécurité publique et agir avec proportionnalité.

Question 3 : « Est-ce que les agents doivent demander l'autorisation au centre de contrôle avant d'engager une telle opération ? »

La décision d'engager une poursuite relève de l'équipage qui opère sur le terrain, qui évalue la gravité et l'urgence de la situation, dont il faut souligner l'instantanéité. Toutefois, dès qu'une poursuite est initiée, la patrouille informe immédiatement la centrale de police afin d'assurer une coordination efficace, comme déjà évoqué. La centrale de police assure la diffusion des informations en temps réel, la coordination des patrouilles environnantes et facilite la mise en place de dispositifs d'interception en amont.

Parallèlement, un cadre du service peut à tout moment ordonner l'interruption de la poursuite, s'il estime que la pesée d'intérêts n'est plus favorable à sa continuation. Cette double évaluation vise à réduire au maximum la durée de la course-poursuite. Elle permet aussi de garantir que la décision demeure en permanence proportionnée à la situation, notamment au regard de son évolution rapide.

Question 4 : « De manière plus générale, quelles sont les mesures mises en place pour éviter toute mise en danger induite du public, des agents et des suspects lors de ces procédures ? »

Si une poursuite doit générer un danger manifeste à l'égard de tiers, il est en principe renoncé à poursuivre un fuyard qui pourrait, le cas échéant, être identifié lors d'ultérieures mesures d'enquête.

Plusieurs mesures complémentaires visent à réduire les risques liés aux courses-poursuites. La communication radio immédiate entre les patrouilles et la centrale de police permet de coordonner les actions, d'organiser des relais, d'anticiper la pose de barrages et de raccourcir la durée de l'intervention.

Les conducteurs appliquent également une conduite tactique maîtrisée, évitant les manœuvres agressives (le talonnement est proscrit) et adaptant leur vitesse aux circonstances. Lorsque le fuyard adopte une conduite manifestement dangereuse, les patrouilles peuvent volontairement relâcher la pression et laisser s'établir un écart entre les véhicules. Cet écart vise à diminuer le risque d'accident tout en permettant de suivre visuellement le véhicule et à renseigner les autres intervenants, voire à renoncer purement et simplement à la poursuite.

Les agents engagés dans la conduite d'urgence suivent une formation spécifique axée sur la gestion du stress, la connaissance de la dynamique d'un véhicule, la prise de décision en situation critique et la connaissance des règles de proportionnalité. Des débriefings sont organisés après chaque poursuite afin d'analyser les actions entreprises et améliorer les pratiques. Les véhicules prioritaires sont en outre équipés d'enregistreurs de données, qui assure une sauvegarde des données principales du véhicule.

Question 5 : « Est-ce qu'il en va de même pour toutes les opérations où les gyrophares sont utilisés ? »

Sur le principe, oui. Demeurent néanmoins réservées les situations exceptionnelles qui pourraient justifier l'absolue nécessité de neutraliser une personne commettant des crimes et des délits mettant en danger ou en péril la vie de tiers.

Les mêmes principes s'appliquent pour toutes les interventions où les avertisseurs spéciaux sont utilisés. L'usage simultané du feu bleu et de la sirène à deux tons est la condition nécessaire pour bénéficier d'une priorité spéciale, mais celle-ci ne dispense jamais le conducteur de son devoir de prudence. Le feu bleu seul peut être employé pour signaler une présence ou pour une approche discrète, sans conférer de droit de priorité.

Dans tous les cas, la conduite doit être adaptée aux conditions du moment. La prudence demeure la condition essentielle pour que les dérogations aux règles de la circulation routière puissent être admises par l'autorité amenée à apprécier la situation en fait et en droit.

Conclusion

Au vu de ce qui précède, le Comité de direction espère avoir apporté des réponses utiles aux questions de l'interpellateur et se tient volontiers à sa disposition pour de plus amples renseignements.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, à l'assurance de notre parfaite considération.

Ainsi adopté le 30 octobre 2025

COMITE DE DIRECTION

Le Président  Bernard Degex		Le Secrétaire  Clément Leu
---	---	---

Annexe : interpellation de Monsieur le Conseiller intercommunal Frédéric Valloton (Vevey)

Frein aux course-poursuites

Les morts tragiques de Camilla et Marvin cet été à Lausanne posent la question de la manière et sur quelle base la police entame des poursuites urgentes en véhicules motorisés, souvent appelées course-poursuites, sur la Riviera. En effet, dans les deux cas, les suspects se sont enfuis devant un contrôle de police, puis ont été poursuivis par les forces de l'ordre. Sans présumer de la faute d'une partie ou de l'autre, il y a une question claire sur le rôle que ces course-poursuites prennent dans le maintien de l'ordre public sur la Riviera.

Les course-poursuites sont une pratique potentiellement dangereuse pour le public qui sont dans l'espace, pour les agents de police qui prennent en poursuite et pour les suspects qui fuient la police. En effet, toute circulation de véhicules motorisés à grande vitesse pose un risque connu et évident pour les personnes pour les passagers du véhicule mais aussi pour les passants. Et si cette circulation se fait sous les effets de l'adrénaline, que ce soit pour fuir ou pour poursuivre, les prises de risques sont d'autant plus probables.

Il semblerait donc bénéfique pour la bonne relation entre la police et la population que les règles d'engagement pour ce genre de course-poursuites soient claires. C'est pourquoi il serait intéressant d'obtenir réponses aux questionnements suivants:

- Quelles sont les règles d'engagement concernant les course-poursuites au sein de l'ASR?
- Existe-t-il un seuil de gravité des infractions avant d'engager une course-poursuite ? Existe-t-il une pesée d'intérêt protocolée entre les risques encourus et la gravité des délits?
- Est-ce que les agents doivent demander l'autorisation au centre de contrôle avant d'engager une telle opération?
- De manière plus générale, quelles sont les mesures mises en place pour éviter toute mise en danger induite du public, des agents et des suspects lors de ces procédures?
- Est-ce qu'il en va de même pour toutes les opérations où les gyrophares sont utilisés?

Nous vous remercions d'avance pour vos réponses.

Vevey, le 16 septembre

Pour décroissance alternatives (da.), Frédéric Vallotton

CONSEIL INTERCOMMUNAL

Rapport de la commission chargée d'étudier le préavis No 03/2025 relatif au budget 2026

Au Conseil intercommunal Sécurité Riviera,

Monsieur le Président,
Mesdames les Conseillères, Messieurs les Conseillers,

La commission chargée d'examiner l'objet cité en titre s'est réunie les 1 juillet et 26 août 2025. Elle était composée des membres suivants :

Communes	Membres	1.07.2025	26.08.2025
Blonay-St-Légier	Julien DECOMBAZ	Présent	Présent
Chardonne	Anne DUCRET	Présente	Excusée
	Heinz WERNLI (suppléant)		Excusé
Corseaux	Jacques MARMIER	Présent	Présent
Corsier	Nicolas LUYET	Présent	Présent
Jongny	Sandrine FELIX	Présente	Excusée
La Tour-de-Peilz	Piero NEGRO	Présent	Présent
Montreux	Yanick HESS	Partiel	Présent
Vevey	Muriel HIGY-SCHMIDT	Présente	Présente
Veytaux	Alexandre KOSCHEVNIKOV	Présent	Présent

Lors de la première séance, les commissaires ont passé en revue les deux documents qui leur étaient soumis. Ils ont dressé une liste de questions et remarques au Comité Directeur et au Directeur ad intérim de l'ASR.

Lors de la deuxième séance, le Président du Comité de direction, M. Bernard Degex était accompagné des membres du CODIR :

- M. Yves Genton
- M. Patrick Michaud
- M. Jean-Baptiste Piémontesi
- Mme. Alexandra Melchior
- M. Arnaud Rey-Lescure

Et des membres des différents services de l'ASR :

- M. Sébastien Pui
- M. Lionel Wandfuh
- M. Jason Levet (remplaçant pour Ambulance Riviera)

La Commission remercie les membres de la délégation de leur disponibilité, de leur précision et de la complétude des réponses apportées.

Question sur le préavis 03/2025

<p>Page 3 1^{er} paragraphe</p>	<p>Question : Pourquoi le total des charges (CHF 54'296'013.00) ne correspond pas au total des charges de la page 17 du cahier des comptes (CHF 59'949'957.20) alors que pour le total des revenus, les deux chiffres correspondent (CHF 29'155'848.50) ?</p> <p>Réponse : La différence de CHF 5'653'944.20 s'explique par un ajustement comptable spécifique : le total des charges présenté dans le résumé du préavis (CHF 54.3M) exclut le montant lié aux revenus des contrats de prestations, alors que le total général de la page 17 (CHF 59.9M) l'inclut. Le préavis d'ailleurs le précise à la page 6.</p>
<p>Page 3 2^{ème} paragraphe</p>	<p>Question : Pourquoi comparer uniquement avec le budget 2025, car si on compare avec les comptes 2024 (page 4 du préavis 01-2025). La progression des charges à répartir entre les communes est de plus de 5,3 millions soit 26% d'augmentation.</p> <p>Réponse : Votre observation concernant l'augmentation de 26% entre les comptes 2024 (CHF 19.8M) et le budget 2026 (CHF 25.1M) est arithmétiquement exacte.</p> <p>Cependant, pour évaluer correctement l'évolution de notre planification financière, la comparaison la plus juste est celle de budget à budget. Les comptes 2024 ont en effet bénéficié d'une sous-utilisation significative des crédits budgétés et de revenus supérieurs aux prévisions, ce qui a mené à une charge nette exceptionnellement basse. Cela a été analysé dans le préavis aux comptes 2024.</p> <p>Si nous comparons le plan financier de 2026 à celui qui avait été établi pour 2024, l'évolution est bien plus maîtrisée :</p> <ul style="list-style-type: none">• Budget 2024 : charge à répartir de CHF 24.9M.• Budget 2026 : charge à répartir de CHF 25.1M. <p>L'augmentation sur deux ans est donc d'environ CHF 200'000, soit moins de 1%. Cette perspective démontre que la planification des charges de l'ASR reste stable, et ce, malgré l'augmentation structurelle des charges de personnel et l'impact de nouveaux investissements importants comme l'infrastructure informatique.</p>

Question :

La suppression de la provision pour remboursement des traitements, de l'ordre d'un demi-million de francs, représente « mécaniquement » une charge supplémentaire en 2026.

Mais le remboursement en question ne sera-t-il pas reçu en 2026 comme les autres années ? Avec MCH2, le montant des charges – par exemple à la ligne 3010 – n'est-il pas réduit d'un montant comparable, sans impact sur l'évolution de la charge nette totale ?

Réponse :

Oui, cette analyse est correcte : les remboursements d'assurance (perte de gains) seront bien perçus mais au lieu de l'être en revenus, ils viendront directement diminuer les charges de personnel dans les comptes 2026.

En réalité, cette suppression de provision budgétaire vient corriger un défaut majeur de l'ancienne méthode de budgétisation :

- **Avant**, le coût d'un remplacement (CDD, heures supplémentaires) augmentait les charges d'un service, mais le remboursement de l'assurance était déjà budgété en recette (du moins en partie). Cette méthode créait ainsi des dépassements budgétaires artificiels, car il n'y avait pas de fonds directement alloués pour couvrir les surcoûts.
- **Maintenant**, le budget est établi sur la base du coût brut du personnel. Le remboursement reçu viendra directement diminuer ce même compte de charge, neutralisant ainsi le coût du remplaçant.

En somme, bien que la comparaison des budgets montre une hausse, cette nouvelle méthode garantit une gestion plus saine et une image plus fidèle des coûts opérationnels réels.

Question :

Le plan d'investissements 2026 doit-il être voté dans le présent budget ou lors d'un préavis futur ?

Réponse :

Le plan d'investissements 2026 doit être voté dans le présent budget. La conclusion du préavis, à la page 21, est claire à ce sujet. L'article 2 de la décision soumise au vote du Conseil intercommunal le stipule explicitement.

Cette manière de faire est celle que nous adoptons depuis un certain nombre d'années.

	<p>Remarque : La Cogest propose de déposer un amendement sur cette manière de faire. En effet selon le règlement, l'article 98 stipule : <i>Ce plan est présenté au Conseil mais il n'est pas soumis au vote.</i> Nous proposons la suppression de l'article 2 de la décision soumise au vote.</p>
<p>Page 6 3.1 Synthèse</p>	<p>Question : Même question que la page 3, 1 er paragraphe.</p> <p>Réponse : Voir réponse précédente.</p>
<p>Page 6 Avant dernier paragraphe</p>	<p>Question : Pouvez-vous nous expliquer « un montant 5'653'944.20, lié aux revenus issus des contrats de prestation n'a pas été inclus dans le total ?</p> <p>Réponse : Si l'on inclut les 5.6 millions dans le total des charges, on arrive à la charge nette brute à répartir entre les communes. Le calcul est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CHF 59'949'957.20 (Total Charges) – CHF 29'155'848.50 (Total Revenus) = CHF 30'794'108.70. <p>Or, par habitude, nous déduisons de ce montant les revenus issus des contrats de prestations, puisque ces derniers sont déjà financés. Cela nous donne la charge nette finale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CHF 30'794'108.70 - CHF 5'653'944.20 = CHF 25'140'164.50. <p>Cette charge nette finale est celle qui est ensuite répartie entre les communes.</p>
<p>Page 6 Dernier paragraphe</p>	<p>Question : Même question pour les transferts internes sont neutralisés par des revenus internes de même montant ?</p>

	<p>Réponse : Il s'agit du même principe comptable que pour les contrats de prestations, mais appliqué à l'intérieur même de l'Association.</p> <p>Ce mécanisme est neutre pour le budget global de l'Association car chaque écriture est double :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Une charge (débit) : Le service qui <i>reçoit</i> le soutien (p. ex : la Police) se voit attribuer une charge interne. C'est le compte 3980, qui totalise + CHF 7'631'900.50. 2. Un revenu (crédit) : Le service qui a <i>fourni</i> le soutien (p. ex : la Direction) enregistre un revenu interne du même montant. C'est le compte 4980, qui totalise – CHF 7'631'900.50. <p>Puisque le total des charges internes est exactement égal au total des revenus internes, l'impact sur le résultat final de l'Association est de zéro.</p>
<p>Page 7 2^{ème} tableau</p>	<p>Question : Il semblerait que le titre du second tableau serait « Principaux groupe de revenu par nature » ?</p> <p>Réponse : Il s'agit bien d'une « coquille » dans le texte du préavis. Le titre du second graphique est incorrectement libellé. Le titre correct devrait donc bien être « Principaux groupes de revenus par nature ».</p>
<p>Page 8 Avant dernière ligne</p>	<p>Question : Il semblerait qu'il y'ai une erreur dans Projet POALP mais POLAP ?</p> <p>Réponse : Il s'agit à nouveau bien d'une « coquille » dans le texte.</p>
<p>Page 8 Dernière ligne</p>	<p>Question : Le projet SAT se montait à CHF 2'000'000.00 au budget 2025. Dans le présent budget, il a été revu à la baisse et se monte à CHF 1'610'000.00. Pourquoi ?</p> <p>Réponse : Cette observation est correcte. Le montant initial était une estimation préliminaire établie lors de la rédaction du budget 2025. Depuis, le chiffrage a été affiné à la suite de présentations et d'analyses plus détaillées.</p> <p>Le montant de CHF 1'610'000.00 représente donc l'estimation actualisée et plus précise du coût de ce projet.</p>

<p>Page 9 Ligne véhicule de police-Cubly 915</p>	<p>Question : Pourquoi est-il prévu un montant de CHF 140'000.00 alors que pour les autres véhicules cet acquisition se monte à CHF 70'000.00 ? De plus, dans le tableau des investissements en page 59 du cahier des comptes, ce véhicule se retrouve deux fois sur deux lignes distinctes ?</p> <p>Réponse : Le plan d'investissement présenté dans le préavis correspond en réalité à une consolidation du tableau d'investissement figurant à la page 59, les lignes ayant été regroupées aux pages 8 et 9. Il semble qu'une coquille se soit glissée, le véhicule Cubly 915 ayant été intégré deux fois. Toutefois, cette erreur n'a pas d'incidence sur les flux budgétaires, l'achat du Cubly 904 ayant été avancé d'une année (de 2027 à 2026) et devant être intégré à l'appel d'offres qui aura lieu prochainement.</p> <p>La même erreur s'est produite pour les véhicules Cubly 903 et 913.</p> <p>Le tableau sera donc adapté en conséquence.</p>
<p>Page 9 Mise à l'enquête de la maison de sécurité</p>	<p>Question :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi ce montant a-t-il été abandonné ? • Fait-il l'objet d'un préavis futur ? • Pouvez-vous nous faire parvenir une liste exhaustive des coûts envisagés pour la maison de sécurité en détaillant les comptes dans lesquels ils ont été imputés ? <p>Réponse : Le montant de CHF 1'952'000.00 était directement lié au projet de la maison de la sécurité publique dont l'implantation était initialement envisagée sur la parcelle sise au lieu-dit « en Saussaz ». Au vu de l'évolution du projet, il a été retiré du plan d'investissements 2026.</p> <p>Selon la solution qui sera finalement choisie, un nouveau projet pourra être présenté au Conseil intercommunal via un nouveau préavis.</p> <p>En ce qui concerne les coûts envisagés en 2026, le budget 2026 prévoit uniquement un montant de CHF 28'000 pour couvrir les « besoins en communication liés au projet de la maison de la sécurité ». Ce montant est imputé sur le compte « Honoraires » du service 601 (Direction & Services généraux).</p>
<p>Page 10 Dernier paragraphe, tableau</p>	<p>Question : Les montants des services 601 ne correspondent pas à l'annexe 4 en page 61 ?</p>

	<p>Réponse : En effet, les montants sont différents, voici pourquoi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le montant de CHF 2'279'423.00 présenté dans le tableau de synthèse (Préavis, p. 10) représente le coût de fonctionnement brut de ce service. • Le montant de CHF -22'860'741.50 visible dans l'annexe 4 (Budget 2026, p. 61) est un résultat comptable net et non un coût. Il est calculé en intégrant la recette principale de toute l'association, à savoir la « Participation des communes » de CHF -25'140'164.50, qui est enregistrée par convention dans le compte 601.4356.01. <p>La différence entre le résultat net et la participation des communes est bien égale au coût brut du service ((-22.86M) - (-25.14M) = 2.28M).</p>
<p>Page 11 Service 610.01, 610.02 et 610.03</p>	<p>Question : Pourquoi ces montants ont-ils été sous-évalué par rapport au compte 2024 ?</p> <p>Réponse : L'explication ne réside pas dans une sous-évaluation des revenus, mais dans une augmentation des charges de fonctionnement prévues pour 2026 par rapport à celles des comptes de 2024.</p> <p>Les revenus sont basés sur les chiffres des revenus de 2024, tandis que les charges de fonctionnement budgétées pour 2026 ont suivi l'évolution générale des coûts qui affecte tous les services (augmentation des charges de personnel, inflation sur les coûts de matériel et d'entretien, etc.). Cela conduit mathématiquement à un résultat net budgété inférieur à celui des comptes 2024.</p>
<p>Page 11 Indexation IPC</p>	<p>Question : Pouvez-vous nous donner une explication ?</p> <p>Réponse : Pour le budget 2026, nous avons estimé cette indexation à 0.75%. Cette estimation est basée sur des sondages informels auprès de nos communes membres.</p>
<p>Page 11 Lissage Police</p>	<p>Question : Cette méthode du lissage montre ces limites et n'offre pas la transparence nécessaire, pouvez nous donner une explication plus claire sur le mode de calcul des charges de personnel.</p> <p>Réponse :</p>

Voici le détail du processus de calcul des charges de personnel, le lissage n'étant que la toute dernière étape d'ajustement.

Le calcul des charges de personnel est d'abord effectué de manière analytique (« bottom-up ») en suivant plusieurs étapes claires :

1. **Masse salariale de base** : Le point de départ est le coût de tous les postes existants pour l'année, selon l'échelle des traitements en vigueur.
2. **Ajustements annuels structurels** : À cette base s'ajoutent les augmentations incompressibles :
 - a. **L'indexation IPC** : Une provision pour l'adaptation au coût de la vie, estimée à **+0.75%**.
 - b. **Les annuités (GESPER)** : Les augmentations automatiques liées aux évolutions dans l'échelle salariale.
3. **Changements d'effectifs (ETP)** : On ajoute ensuite le coût des nouveaux postes prévus, comme l'engagement de **5 nouveaux aspirants** pour la Police (+CHF 185'000).
4. **Charges sociales** : Toutes les charges patronales (AVS, caisse de pension, etc.) sont calculées sur la base de cette nouvelle masse salariale brute.

C'est seulement après avoir obtenu ce total brut que l'étape du « **lissage** » est appliquée.

Le « lissage » est un ajustement « top-down » qui se base sur le constat historique que le budget brut, calculé comme ci-dessus, a été sous-utilisé durant ces dernières années, notamment au sein du Service de police. Il vise donc à corriger le calcul théorique pour aboutir à un budget final plus proche de la réalité des dépenses effectives constatées les années précédentes.

Page 12
Charge du
personnel

Question :

Comment expliquer un « lissage » de 500'000.- contre les 200'000.- du budget 2025 ?

Réponse :

Voici les raisons principales :

- Le « lissage » précédent était insuffisant : Malgré l'ajustement de CHF 200'000 en 2025, le taux de réalisation des charges de personnel de la Police se maintenait à 95% en juillet 2025, confirmant une sous-utilisation budgétaire persistante.
- Compenser un changement comptable : La suppression de la provision pour remboursement des traitements (CHF 300'000) a pour effet d'augmenter le budget brut du personnel.

Le « lissage » adapté à CHF 500'000 (addition des deux montants ci-dessus) a donc été décidé pour contrer ces effets et éviter que le budget ne s'éloigne encore plus de la réalité.

	<p>Remarque : Un commissaire s'interroge sur le sous-effectif persistant du personnel de la Police donc une augmentation des charges, si l'effectif serait complet, lors des comptes.</p> <p>Réponse : Le Codir est conscient et en prend la responsabilité</p>
<p>Page 12 Total tableau des EPT</p>	<p>Question : La Cogest salue le travail effectué par l'ASR en termes de formation de nouvelles recrues policières notamment et aussi dans les autres services. Il nous semble indispensable de mettre ce travail en lumière et de mieux le faire apparaître dans le préavis et dans les comptes.</p> <p>Ainsi nous souhaiterions avoir un détail dans le tableau des EPT et différencier ainsi clairement les personnes fixes des personnes en formations.</p> <p>De plus nous souhaiterions pour la clarté du budget et mettre encore plus en avant les efforts de formation consenti par l'ASR pour la police que les coûts relatifs aux aspirants policiers soient clairement identifiés dans une sous-section. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 11101-Police et sécurité publique • 11102-Aspirants policiers

	<p>Réponse : Nous aurons 11 personnes en formation en 2026 si le recrutement se passe conformément aux attentes. Il est délicat d'entrer dans plus de détails, sachant que les postes sont ouverts à l'automne sous l'appellation « aspirant », qui évoluera en « PEF » (policier en formation) à l'automne suivant avant d'aboutir à un statut de « policier » l'automne suivant. Donc un collaborateur a 2 statuts au cours d'une même année et 2 types de contrat (CDD suivi d'un CDI).</p> <p>Nous pouvons ajouter une ligne « PEF » au tableau. Pour rappel, les cinq aspirants qui seront engagés en septembre 2026 ne font pas partie des 121.2 ETP actuels. Leur intégration en tant que PEF en 2027 pourrait entraîner un dépassement temporaire et potentiel de 3.3 ETP par rapport à l'effectif total, si aucun départ n'a lieu d'ici là. Toutefois, notre expérience montre que la rotation naturelle du personnel (turnover) devrait permettre de les intégrer sans augmenter le nombre total d'ETP. Les autres aspirants, représentant 1.7 ETP, devraient quant à eux combler des postes dont la vacance est déjà prévue.</p> <p>Concernant la subdivision en deux sous-sections, cela est comptablement envisageable, mais nous n'y sommes pas favorables pour des raisons pratiques. En effet, cela risque de compliquer outre mesure la gestion opérationnelle car il faudra ensuite ventiler spécifiquement toutes les charges de fonctionnement (habits, munitions, etc.) en conséquence.</p>
<p>Page 12 Total tableau des EPT</p>	<p>Question : Le Total des EPT budget 2026 ne correspond pas à l'addition : soit 240.2 au lieu de 243.5 ?</p> <p>Réponse : C'est en effet une coquille : nous avons initialement intégré les 3.3 ETP aspirants dans le total des EPT police, et une fois ceux-ci retirés, nous avons simplement oublié d'ajuster le total en conséquence.</p>
<p>Page 12 Total tableau des EPT</p>	<p>Question : Un chef de projet a été engagé à durée limitée, est-il intégré dans le personnel, il serait souhaitable d'ajouter une ligne en spécifiant son statut ?</p> <p>Réponse : Le chef de projet en CDD (CHF 80'000. –) n'a pas été intégré dans le personnel, dans la mesure où il n'a pas été pris en considération dans les ETP. Toutefois il a été pris en compte dans le cadre du personnel occasionnel (compte 601.3012).</p>
	<p>Remarque : Le CODIR nous transmettra la répartition des EPT.</p>

<p>Page 13 Service d'ambulances</p>	<p>Question : La Cogest s'interroge sur nombre d'heures supplémentaires du personnel ambulancier !</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avez-vous budgétisé un montant de réserve et comment pensez-vous y remédier ? 9'000 heures représentent environ 400'000 à 500'000 Frs, ce montant doit à nos yeux figurer aux comptes 2025 sous forme d'une provision ? Comment pensez-vous procéder ? <p>Réponse : Aucun montant ne figure au budget 2025 à ce propos. Au moment de son élaboration, nous ne disposions pas des éléments d'évaluation nécessaires pour mesurer les effets concrets du permis délivré par le SECO, respectivement des décisions prises par le Comité de direction en lien avec le travail de nuit. L'année 2023 a généré un grand nombre d'heures de repos compensatoire issu du travail de nuit, sans ressources techniques ou humaines permettant de restituer effectivement ce temps. Dès 2024, le 90% (en moyenne) des heures découlant de la majoration nocturne sont rendues en repos. Cette action ne règle toutefois pas la problématique dans son ensemble (voir tableau annexé). Les priorités de restitution d'heures sont les suivantes : 1 = heures contractuelles (HC), 2 = vacances, 3 = compensation issue de la majoration des heures de nuit (CMHN), 4 = heures supplémentaires (HS) et congé exceptionnel (AMBCE).</p>
	<p>Remarque : Après des discussions fournies sur le sujet, le Codir nous propose de déposer un préavis rapidement afin de régulariser la situation sur un délai de deux ans.</p>
<p>Page 13 Service d'ambulances</p>	<p>Question :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi cette situation n'a pas fait l'objet d'une information plus détaillée depuis tout ce temps ? <p>Réponse : Le permis du SECO indique que le repos compensatoire issu du travail de nuit doit être accordé dans un délai d'une année. Malgré des efforts de planification permanents au sein du service, la disponibilité de son effectif a empêché le respect de cette condition. Le Comité de direction a décidé de renforcer les moyens alloués, notamment en augmentant graduellement la dotation ambulancière. Le 30 janvier 2025, une communication a été adressée au Conseil intercommunal, détaillant les conditions de travail, les contraintes de dotation et la contribution financière de l'État.</p>

Question :

- Est-ce que cette situation est conforme aux dispositions légales ?

Réponse :

Dès l'entrée en vigueur du permis délivré par le SECO, le 1^{er} juin 2022, l'organisation du travail au sein du service a été adaptée en conséquence. Comme précédemment décrit, le repos compensatoire représente une exception et n'a pu être que partiellement accordé dans les temps, la priorité étant de garantir une capacité opérationnelle permettant de remplir les missions et conforme aux termes du contrat de prestations signé avec l'État. Il est rappelé qu'à ce jour, il existe toujours un flou juridique sur l'applicabilité des dispositions de la loi sur le travail à notre Service d'ambulance, et donc, indirectement, sur le caractère contraignant des règles contenues dans le permis du SECO.

Question :

- Pouvez-vous nous donner le nombre d'heures supplémentaires par personne (sans faire apparaître le nom de la personne) allant du plus élevé au moins ?

Réponse :

Voir tableau annexé.

Question :

- Le nombre d'heures de travail hebdomadaire y compris heures supplémentaires est-il conforme aux exigences légales ?

Réponse :

Cf. réponse ci-dessus. Il est précisé que l'ASR a fait le nécessaire pour que le système de gestion du temps utilisé par le planificateur dispose d'alertes spécifiques.

Question :

- Pouvez-vous nous fournir un tableau avec l'évolution des heures supplémentaires mensuel de chaque collaborateur (sans faire apparaître le nom de la personne) depuis 2022 à ce jour ?

Réponse :

Voir tableau annexé.

Question :

- Quelle est la situation pour les vacances ?

Réponse :

Les vacances ont toujours été accordées dans le respect des dispositions statutaires (voir tableau annexé).

Question :

- Est-ce que des négociations sont-elles en cours avec le personnel pour trouver des solutions globales ou au cas par cas ?

Réponse :

A ce jour, aucune négociation à proprement parler n'est en cours avec le personnel à ce sujet. Le Comité de direction est tenu informé de l'évolution de la situation et le personnel est renseigné sur les modalités techniques. Il dispose d'un accès au permis du SECO et sait de quelle façon le service procède pour restituer du repos compensatoire.

Question :

- Retrouvons-nous cette situation pour d'autres services, en particulier Police Riviera ?

Réponse :

Le permis du SECO n'a été délivré que pour le Service d'ambulances et n'est donc pas applicable aux autres services de l'ASR, en particulier au Service de police.

Page 13

Milieu de la page
L'augmentation des
EPT.....

Question :

Services d'ambulances :

1. Faut-il comprendre que sans ces 2 étudiants à 50%, le service d'ambulance perd son statut de service formateur ?

Réponse :

Non. Le contrat de prestations conclu avec l'État précise que le service doit accueillir du personnel en formation, en collaboration avec les écoles de soins ambulanciers. L'avenant annuel à ce contrat prévoit un financement annuel incitatif, qu'il s'agisse d'accueillir des étudiants « en école » ou « en emploi ». Le service est ainsi libre d'engager du personnel en formation par voie de contrat, ou à l'inverse, d'accueillir des étudiants adressés par les écoles pour des stages. L'engagement contractuel représente toutefois un réel investissement et offre l'opportunité de fidéliser du futur personnel diplômé.

2. Y a-t-il un minima d'étudiants à suivre pour être considéré comme service formateur ?

Réponse :

Non, le financement incitatif étatique encourage le principe d'accueil, sans plus. Ambulance Riviera pratique une approche « raisonnable », en visant un équilibre entre la qualité de l'encadrement, le nombre d'étudiants et le nombre de formateurs (10 personnes à l'heure actuelle).

	<p>3. Peut-on avoir un aperçu du nombre d'étudiant-e-s que le service accueille et de la durée de leur stage ?</p> <p>Réponse : 2020 : 90 semaines (3'150 heures), 10 étudiants ; 2021 : 88 semaines (3'080 heures), 11 étudiants ; 2022 : 47 semaines (145 heures), 8 étudiants ; 2023 : 54 semaines (1'890 heures), 9 étudiants ; 2024 : 65 semaines, 2'275 heures), 8 étudiants ; 2025 : 125 semaines (4'375 heures), 14 étudiants. Ces données regroupent les heures des étudiants sous contrat et « en école ».</p> <p>4. Une sous-section « formation » est-elle envisageable selon le même modèle que nous proposons pour la police ?</p> <p>Réponse : Se référer à la réponse à la question analogue concernant le Service de police.</p>
<p>Page 13 6.2.3 Impact de suppression...</p>	<p>Question :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se référer à la question posée précédemment (Page 3 pts 2) ? • Nous sommes conscients qu'il est difficile de prévoir le nombre de jours d'absence et d'indemnité par ASR, mais est-il nécessaire de diminuer un montant qui reste totalement approximatif sur des frais de personnel ? <p>Réponse : Vous mettez le doigt sur la faiblesse de l'ancienne méthode et la raison de son abandon. La réponse qu'apporte la nouvelle méthodologie est justement d'éviter de provisionner des recettes trop approximatives qui viennent diminuer artificiellement la charge de personnel et potentiellement poser les problèmes développés précédemment.</p>
<p>Page 14 6.2.4 Stratégie de lissage</p>	<p>Question : Se référer à la question posée précédemment (Page 3 pts 2) ? Pouvons-nous avoir un détail du calcul du budget liés aux personnels car cette méthode de « lissage » ne nous semble pas claire ?</p> <p>Réponse : Voir réponse précédente.</p>
<p>Page 15 6.2.5 archives</p>	<p>Question : Nous aimerions connaître le détail de ce montant (100'000.-) ?</p>

	<p>Réponse : Ce montant correspond à l'estimation du coût des prestations qui pourraient être fournies par la société Pro Archives SA durant l'année 2026. Cette société a en effet établi plusieurs devis en lien avec le traitement et la gestion des archives de l'ASR, pour un montant global de l'ordre de CHF 250'000.-. A ce jour, Pro Archives SA n'a fourni que des estimations de coûts, aucun mandat n'ayant été octroyé formellement.</p>
<p>Page 15 Paragraphe : Si on neutralise....</p>	<p>Question : A quoi sert ce paragraphe ? En effet, si on neutralise toutes les augmentations de charges, il y a de fortes chances que nous percevions une économie.</p> <p>Réponse : Ce paragraphe a un but stratégique : il vise à démontrer la maîtrise des charges de fonctionnement courantes.</p> <p>Il met en évidence que si l'on exclut les augmentations « subies » (personnel), « techniques » (suppression de la provision) ou « stratégiques » (investissements informatiques, honoraires) qui ont été expliquées et justifiées dans les sections précédentes, les autres charges sont en réalité inférieures au budget précédent.</p> <p>Le message pour le Conseil est donc que la hausse globale du budget est due à des facteurs spécifiques et identifiés, et non à un dérapage général des coûts.</p>
<p>Page 16 6.4.1 service 601</p>	<p>Question : Pouvez-vous nous donner l'explication de cette évolution que nous n'avons pas trouvé ?</p> <p>Réponse : L'explication de cette augmentation de CHF 197'000 pour les honoraires du service 601 se trouve à la page 14, dans la section 6.2.5. Le document détaille les principaux postes qui composent cette hausse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • + CHF 100'000 pour la gestion des archives. • + CHF 50'000 pour initier la réflexion sur la révision de l'échelle des salaires. • + CHF 16'000 pour les honoraires liés à la sensibilisation à la cybersécurité.
<p>Page 17 6.4.4" L'engagement de deux étudiants ambulanciers à 50%</p>	<p>Question :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La pénurie d'ambulancier en 2028 étant proche, est-il suffisant de n'avoir que 2 étudiants, sachant que d'autres services d'ambulance vaudois de taille similaire arrivent à faire mieux ? <p>Réponse :</p>

Le financement cantonal incitatif encourage certains services à favoriser la quantité de personnes accueillies ou engagées, parfois au détriment de la qualité de l'encadrement. Ceci étant, l'engagement de deux étudiants sous contrat en 2025 illustre une réelle volonté formatrice, qui pourrait se traduire à court ou moyen terme par l'intégration de 2 personnes par année de filière ES, soit de disposer en permanence de 4 étudiants, 2 en 2^{ème} année et 2 en 3^{ème} année. En comparaison proportionnelle avec les autres services d'ambulances du dispositif cantonal pour les urgences préhospitalières, Ambulance Riviera se situe dans la moyenne s'agissant du nombre d'étudiants présents par année.

2. Qu'en est-il de la nouvelle subvention incitative mise en place par la DGS pour les heures d'encadrement des étudiants valable depuis 2025 ?

1. Le service d'ambulance d'ASR en bénéficie-t-il ?

Réponse :

Oui. Un montant prévisionnel de CHF 21'000.- a été calculé par l'État, pour environ 1'300 heures de stage en 2025. Ce financement sera corrigé sur la base des données réelles au moment du bouclage. Comme indiqué précédemment, la planification réelle du service porte sur 4'375 heures de stage.

2. Si oui peut-on savoir comment cela marche et le montant dont pourrait bénéficier le service d'ambulance ?

Réponse :

Les directives financières de la Direction générale de la santé indiquent :

- Un financement annuel progressif, basé sur les heures de stage ;
CHF 0.-jusqu'à 400 heures
CHF 6. -/h de 401 à 800 heures
CHF 9. -/h de 801 à 1200 heures
CHF 12. -/h de 1201 à 1600 heures
CHF 14. -/h de 1601 à 2000 heures
CHF 16.-/h dès 2001 heures
- Le total des heures est divisé par le nombre d'ambulances du service et le montant alloué est multiplié par le nombre d'ambulances formatrices. Dès 2026, seules les ambulances accueillant plus de 1'700 heures de stage en moyenne seront financées. Cette valeur est susceptible d'être augmentée d'année en année selon les besoins des écoles ;
- Pour le personnel ambulancier en formation ES « en emploi », 70 heures sont comptabilisées par mois de travail.

3. Sinon, pourquoi ne peut-on pas en bénéficier ?

Page 18 6.4.7 services 609 et 610	Question : Pourquoi sous-évaluer ces revenus ?																																		
	Réponse : Les revenus de ces services n'ont pas été sous-évalués, mais budgétés sur une base réaliste et prudente, à savoir les chiffres de 2024, qui sont d'ailleurs souvent supérieurs à ceux inscrits au budget 2025.																																		
Page 18 6.4.8 Service 650 Compte650.3066	Question : Pouvez-vous nous donner un détail des frais de subsistance pour un montant de 67'280.- ?																																		
	Réponse : <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>Repas pour cadres et personnel permanent</td> <td style="text-align: right;">3 000,00</td> </tr> <tr> <td>Subsistance intervention</td> <td style="text-align: right;">3 000,00</td> </tr> <tr> <td>Participation souper DPS</td> <td></td> </tr> <tr> <td>(Effectif admis / 75% de présence x CHF 60)</td> <td style="text-align: right;">7 500,00</td> </tr> <tr> <td>Sortie EM</td> <td style="text-align: right;">1 000,00</td> </tr> <tr> <td>Repas exercices et évaluation d'entrée (4 exercices x 40 pers. x CHF 24)</td> <td style="text-align: right;">3 800,00</td> </tr> <tr> <td>Indemnités repas piquet samedi, sites G (81 sem. x 8 pers. x CHF 24)</td> <td style="text-align: right;">16 000,00</td> </tr> <tr> <td>Indemnités repas piquet samedi, sites C (33 sem. x 5 pers. x CHF 24)</td> <td style="text-align: right;">4 000,00</td> </tr> <tr> <td>Pause cours ECAFORM sur la région</td> <td style="text-align: right;">1 200,00</td> </tr> <tr> <td>Subsistance actions de prévention</td> <td style="text-align: right;">500,00</td> </tr> <tr> <td>BBQ du service (200 x CHF 45)</td> <td style="text-align: right;">9 000,00</td> </tr> <tr> <td>Pauses école de formation DPS (10 pers + 30 pers. x 10 x CHF 5)</td> <td style="text-align: right;">2 000,00</td> </tr> <tr> <td>Pauses DPS + chimique + pionnier + chef intervention (40 pers. x 20 x CHF 5)</td> <td style="text-align: right;">4 000,00</td> </tr> <tr> <td>Location fontaine à eau Montreux et Vevey</td> <td style="text-align: right;">2 400,00</td> </tr> <tr> <td>Carton de fruits pour Montreux (12 x CHF 240)</td> <td style="text-align: right;">2 880,00</td> </tr> <tr> <td>Boissons 0.5 litres pour interventions / exercices</td> <td style="text-align: right;">7 000,00</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">67 280,00</td> </tr> </table>	Repas pour cadres et personnel permanent	3 000,00	Subsistance intervention	3 000,00	Participation souper DPS		(Effectif admis / 75% de présence x CHF 60)	7 500,00	Sortie EM	1 000,00	Repas exercices et évaluation d'entrée (4 exercices x 40 pers. x CHF 24)	3 800,00	Indemnités repas piquet samedi, sites G (81 sem. x 8 pers. x CHF 24)	16 000,00	Indemnités repas piquet samedi, sites C (33 sem. x 5 pers. x CHF 24)	4 000,00	Pause cours ECAFORM sur la région	1 200,00	Subsistance actions de prévention	500,00	BBQ du service (200 x CHF 45)	9 000,00	Pauses école de formation DPS (10 pers + 30 pers. x 10 x CHF 5)	2 000,00	Pauses DPS + chimique + pionnier + chef intervention (40 pers. x 20 x CHF 5)	4 000,00	Location fontaine à eau Montreux et Vevey	2 400,00	Carton de fruits pour Montreux (12 x CHF 240)	2 880,00	Boissons 0.5 litres pour interventions / exercices	7 000,00		67 280,00
Repas pour cadres et personnel permanent	3 000,00																																		
Subsistance intervention	3 000,00																																		
Participation souper DPS																																			
(Effectif admis / 75% de présence x CHF 60)	7 500,00																																		
Sortie EM	1 000,00																																		
Repas exercices et évaluation d'entrée (4 exercices x 40 pers. x CHF 24)	3 800,00																																		
Indemnités repas piquet samedi, sites G (81 sem. x 8 pers. x CHF 24)	16 000,00																																		
Indemnités repas piquet samedi, sites C (33 sem. x 5 pers. x CHF 24)	4 000,00																																		
Pause cours ECAFORM sur la région	1 200,00																																		
Subsistance actions de prévention	500,00																																		
BBQ du service (200 x CHF 45)	9 000,00																																		
Pauses école de formation DPS (10 pers + 30 pers. x 10 x CHF 5)	2 000,00																																		
Pauses DPS + chimique + pionnier + chef intervention (40 pers. x 20 x CHF 5)	4 000,00																																		
Location fontaine à eau Montreux et Vevey	2 400,00																																		
Carton de fruits pour Montreux (12 x CHF 240)	2 880,00																																		
Boissons 0.5 litres pour interventions / exercices	7 000,00																																		
	67 280,00																																		
Page 19 7.Modalités de transition	Question : Il semble qu'il y ait deux fois l'annexe 3 Soit : Annexe 4 : Tableaux synthétiques...																																		
	Réponse : En effet, il s'agit bien d'une « coquille ».																																		

Question sur le Budget 2026

Remarque générale	<p>Question :</p> <p>La Cogest regrette que le Codir n'ait pas pu nous présenter techniquement le nouveau plan comptable MCH2 verbalement par contre les explications dans le préavis nous donnait les principaux atouts, objectifs et évolutions.</p> <p>Nous avons utilisé essentiellement l'annexe 4 afin de pouvoir comparer comme nous l'avions demandé dans les années précédentes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Budget 2026• Budget 2025• Comptes 2024 <p>A ce propos nous aurions pu clarifier immédiatement la colonne nommée « Somme des Ecart 24(b vs eff) » qui n'a pas trouver d'explications à nos yeux.</p> <p>Réponse :</p> <p>Nous prenons bonne note de cette remarque et souhaitons néanmoins préciser que le travail de conversion ayant été conséquent, il nous aurait été difficile de le finaliser plus tôt. Nous avons donc tenté de le rendre le plus lisible possible dans ce préavis, notamment grâce aux explications et aux matrices de conversion.</p> <p>En ce qui concerne la colonne nommée « Somme des Ecart 24(b vs eff) » celle-ci représente la différence entre le budget 2024 et les comptes 2024.</p>
Page 62 Comptes 603.3065/603.3116/603.3116.01 Achats équipements	<p>Question :</p> <p>Nous nous étonnons de la baisse de charges prévues dans ces comptes. L'engagement de 5 aspirants supplémentaires ne provoque-t-il pas des frais pour leur habillement, leur équipement spécialisé et leur matériel radio ?</p> <p>Réponse :</p> <p>La diminution des crédits inscrits sur ces comptes résulte d'un ajustement volontaire, opéré à la suite de plusieurs exercices où une part significative des montants budgétés n'avait pas été utilisée. L'objectif a été de calibrer plus finement le budget sur les besoins réels observés, sans compromettre la capacité d'équiper les effectifs.</p> <p>Par ailleurs, un achat important de matériel radio avait été effectué récemment, ce type d'investissement n'étant pas reconduit chaque année. Les besoins liés à l'engagement des cinq aspirants supplémentaires pourront ainsi être absorbés dans les enveloppes existantes, grâce aux équipements déjà disponibles ou acquis en stock.</p>

<p>Page 69 Compte 610.03.3111.01 Achats matériel informatique</p>	<p>Question : Quel matériel informatique est-il prévu d'acquérir pour CHF 50.00 ?</p> <p>Réponse : Il s'agit d'une ventilation correspondant à une part de 0,8% du montant de CHF 6'000.- prévu pour les modifications/améliorations du système Cartoriviera/Géocity.</p>
<p>Page 70 Compte 650.3111.01 Achats matériel informatique</p>	<p>Question : Pouvez-vous nous donner un détail des augmentations ? (Tableau Excel)</p> <p>Réponse : Il est prévu le renouvellement de 6 ordinateurs en 2026</p>
<p>Page 72 Compte 660.3141</p>	<p>Question : Quel bâtiment est-il concerné par cette charge ?</p> <p>Réponse :</p> <p>Le montant correspond à l'estimation des travaux d'importance mineure nécessaires à rendre opérationnelle l'infrastructure sanitaire de Saint-Martin, située sous l'ancien hôpital du Samaritain.</p> <p>Une partie des locaux, actuellement encore sous la responsabilité du HRC, sera remise au service PCi à la fin de l'année 2025.</p> <p>L'objectif de ces travaux est double :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimiser les conditions de stationnement de la troupe, • Garantir un centre d'hébergement d'urgence pour la population de la Riviera (140 lits).
<p>Page 73 Tableau charge par nature 311 Achats équipements</p>	<p>Question : Pouvez-vous nous donner un détail des augmentations ? (Tableau Excel)</p> <p>Réponse :</p> <p>Le compte 311 - Achats équipements présente une baisse nette de CHF 146'510.00 par rapport au budget 2025. Cette baisse s'explique principalement par le fait que le budget 2025 était particulièrement élevé, car il incluait de nombreux achats informatiques spécifiques et non récurrents (par exemple : l'acquisition d'un nouveau module RH, une mise à jour de la base de données Zeit et le renouvellement de postes de travail).</p> <p>En revanche, si l'on compare le budget 2026 aux dépenses réelles de 2024, on observe une augmentation d'environ CHF 155'000. Cet écart est dû au fait que les dépenses en 2024 ont été plus faibles que prévu (CHF -84k) suite au report de certains achats, et que le budget 2026 intègre à la fois un retour à un cycle d'achats</p>

	normal et de nouveaux besoins spécifiques, notamment l'équipement pour la Protection civile.
<p>Page 73 Tableau charge par nature 316 Loyer</p>	<p>Question : Pouvez-vous nous donner une explication de l'augmentation importante ?</p> <p>Réponse :</p> <p>L'augmentation importante des charges de loyer entre les comptes 2024 et le budget 2026 existait déjà lors de la préparation du budget 2025.</p> <p>L'explication a été donnée dans le préavis N° 06bis/2024 (budget 2025), à la page 6.</p> <p>Cette hausse s'explique principalement par deux facteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour le site de Clarens, une augmentation de CHF 194'000 est due à un réajustement du loyer aux prix du marché par le nouveau propriétaire du bâtiment. • Pour le site de Vevey, l'augmentation correspond à la fin d'une ristourne de loyer qui avait été accordée durant les travaux de rénovation du poste de police en 2023 et 2024.
<p>Page 73 Tableau charge par nature 318 Honoraires et frais bancaires</p>	<p>Question : Pouvez-vous nous donner un détail des augmentations ? (Tableau Excel)</p> <p>Réponse :</p> <p>Comme demandé, vous trouverez en annexe un tableau Excel détaillant les augmentations mentionnées dans le préavis pour ce groupe de comptes.</p> <p>Le total des augmentations spécifiques identifiées s'élève à CHF 212'000.00. L'augmentation nette finale de seulement CHF 176'525.50 est due à des réductions sur d'autres postes qui viennent compenser partiellement ces nouvelles dépenses.</p>
<p>Page 74 435 Prestations divers</p>	<p>Question : Pouvez-vous nous donner un détail des augmentations ? (Tableau Excel)</p> <p>Réponse :</p> <p>L'augmentation nette de CHF 807'131.50 dans la catégorie 435 - Prestations diverses s'explique principalement par les trois mouvements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une hausse de + CHF 757'192 sur le compte 601.4356.01 - Participations des communes. Comme expliqué précédemment, ce compte est utilisé pour enregistrer la recette principale de l'association.

	<ul style="list-style-type: none"> • Une hausse de + CHF 90'000 des revenus liés à la « notification des commandements de payer » par la Chancellerie (voir référence p.16 préavis). <p>Ces deux hausses totalisent + CHF 847'192. Elles sont partiellement compensées par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une baisse de - CHF 48'060 des revenus de la Protection Civile (service 660), concernant les « Ventes et prestations - engagements PCI ».
<p>Page 74 451 Participations charges Canton</p>	<p>Question : Pouvez-vous nous donner un détail des augmentations ? (Tableau Excel)</p> <p>Réponse :</p> <p>L'augmentation nette des revenus de cette catégorie provient principalement de la hausse des subventions pour le service d'ambulance, comme l'indique le préavis à la page 16. Cette augmentation, inscrite au budget à hauteur de CHF 585'000.–, résulte de la revalorisation des tarifs ambulanciers convenue avec la Direction Générale de la Santé (DGS).</p>

Après discussion et précisions sur toutes ces questions, la COGEST remercie les membres du CODIR ainsi que des membres de l'ASR.

La COGEST vous propose de déposer un amendement afin de supprimer le point 2 de la décision soumise au vote.

ANNEXES :

- Tableau des heures supplémentaires du personnel ambulancier
- Tableau des charges par nature « honoraires et frais bancaires »
- **Tableau de la répartition des EPT par dicastère**

CONCLUSIONS

A huis clos, la Commission a discuté sur quelques points de détail avant de passer vote final : C'est à l'unanimité que la commission accepte le préavis 03/2025 tel qu'amendé.

En conclusion, la commission vous prie, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères, Messieurs les Conseillers, de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

Le Conseil intercommunal Sécurité Riviera

Vu le préavis No 03/2025 relatif au budget 2026 de l'Association de Communes Sécurité Riviera

Vu le rapport de la commission chargée d'étudier cet objet,

Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

d é c i d e

1. D'approuver le budget de fonctionnement de l'Association Sécurité Riviera pour l'année 2026, établi selon le modèle comptable harmonisé de deuxième génération (MCH2), présentant :

- Un total de charges de CHF 54'296013.00
- Un total de revenus de CHF -29'155'848.50
- Soit une charge nette totale à répartir de 25'140'164.50 (détail en Annexe 1).

Veytaux, le 5 septembre 2025

Pour la commission :
Koschevnikov Alexandre

Président-rapporteur

Evolution des compteurs horaire du personnel

Personnel	2020 (31.12.2021)				2021 (31.12.2021)				2022 (31.12.2022)				2023 (31.12.2023)					2024 (31.12.2024)					2025 (30.06.2025 - projection 31.12.2025)									
	HC	VAC	HS VE	Total	HC	VAC	HS VE	Total	HC	VAC	HS	CMHNE	Total	HC	VAC	HS	CMHN	AMBCE	Total	HC	VAC	HS	CMHN	AMBCE	Total	HC	VAC	HS	CMHN	AMBCE	Total	
1	18:28	116:00		134:28	3:04	80:00	0:23	77:19	2:53	24:00	2:14	0:00	29:07	12:41	24:00	2:14	0:00	0:00	38:55	21:57		2:14		24:11	35:12	8:00	2:14			45:26		
2	0:15	19:21	76:49	57:13	10:11	0:09	105:16	94:56	18:15	31:51	165:55	12:36	192:07	11:19	0:09	218:06	20:00	64:00	290:38	14:29	0:09	292:39	22:00	328:59	41:18	6:15	341:44	22:00		411:17		
3	73:00	14:41	42:14	-16:05	70:09	14:41	113:49	58:21	50:17	30:41	152:50	23:48	157:02	15:55	1:19	159:47	63:48	80:00	286:21	6:19	1:19	214:57	51:48	299:07	0:17		11:30	41:48	40:00	93:35		
4	57:13	40:00	97:22	80:09	48:56	0:00	133:45	84:49	15:40	0:00	118:57	33:36	136:53	36:38	8:00	90:02	91:36	80:00	306:16	22:40	16:00	44:32	13:36	72:00	123:28	38:48	8:00	91:43	13:44	32:00	106:39	
5	9:50	14:05	169:38	193:33	69:32	46:05	373:11	349:44	55:20	6:05	432:25	46:12	429:22	61:53	46:05	368:28	144:12	80:00	700:38	8:25	1:55	315:40	124:42	80:00	526:52	4:55	6:05	367:57	108:42	80:00	557:49	
6					136:23	43:50	69:28	249:41	106:33	11:50	125:39	49:00	293:02	159:26	11:50	96:21	133:00	80:00	480:37	100:50	11:50	134:05	175:06	80:00	501:51	64:36	3:50	149:23	175:06	80:00	472:55	
7														59:29	0:47	46:05	58:00		162:47	82:16	0:47	80:58	113:36		276:03	70:46		89:16	147:12		307:14	
8	23:22	33:00	7:48	17:26	3:12	1:20	62:06	60:14	11:59	1:20	113:52	39:12	166:23	11:49	1:20	29:29	141:12	80:00	263:50	59:24	1:20	60:16	180:24	80:00	381:24	88:00		72:37	228:24	0:00	389:01	
9					6:45	50:51	4:04	48:10	113:00	54:51	46:08	21:42	235:41	99:12	14:44	20:02	81:42	40:00	226:12	72:32	9:16	54:01	107:42		243:31	32:32	0:55	6:01	0:00	0:00	39:28	
10					137:49	20:49	67:18	225:56	157:24	20:49	95:48	37:48	311:49	151:08	52:49	27:01	149:18	80:00	460:16	7:32	0:11	36:27	119:18		148:24	26:23		52:04	103:18		181:45	
11																										10:39		7:36	20:00		38:15	
12	4:22	7:13	49:13	52:04	61:00	7:13	67:52	136:05	34:46	3:21	58:43	32:24	122:32	63:29	3:21	74:09	164:26	80:00	378:43	35:03	19:22	98:20	180:26	80:00	413:11	49:20	0:22	145:59	163:26	80:00	439:07	
13																				2:35	33:02	12:05	16:00		63:42	12:24	1:20	23:51	20:00		57:35	
14	2:01	2:44	74:37	73:54	0:37	2:44	111:44	108:23	11:06	2:44	125:13	41:18	152:41	11:46	2:44	45:02	133:18	80:00	267:22	15:04	2:44	113:47	185:18	80:00	391:25	30:28	13:16	155:23	163:18	40:00	402:25	
15	20:04	30:41	70:23	121:08	29:08	30:41	116:11	176:00	20:33	9:52	143:49	15:24	189:38	52:14	9:52	160:06	88:00	80:00	390:12	100:32	9:52	194:08	116:00	80:00	500:32	96:20	9:52	201:45	146:00	52:00	505:57	
16																				0:00					0:00	28:52	3:36	22:10	24:00		78:38	
17	5:51	35:07	26:26	55:42	27:13	7:07	57:14	91:34	56:03	4:32	78:27	17:30	147:28	28:41	9:28	51:53	73:30	56:00	219:32	57:39	9:28	72:42	107:03	56:00	302:52	111:58	9:28	82:31	127:30	56:00	387:27	
18																					11:38	19:27	5:40	28:00		2:35	3:47		12:50	38:00		47:03
19	31:00	1:02	35:24	67:26	77:39	1:02	20:50	99:31	25:12	1:02	85:54	44:06	156:14	3:28	1:02	99:31	156:06	64:00	317:11	22:21	1:02	132:46	114:30	64:00	334:39	24:08	1:02	158:12	122:30	0:00	305:52	
20	15:42	44:00	39:12	98:54	65:29	84:00	101:25	250:54	63:35	4:00	102:42	39:54	210:11	19:21	4:00	6:55	163:54	80:00	274:10	56:53	4:00	57:00	175:44	80:00	373:37	58:26	4:00	78:52	223:44	40:00	405:02	
21																				20:04	9:44	32:42	54:00		97:02	27:39		46:40	66:00		140:19	
22	38:12		54:23	16:11	64:34	0:00	113:38	49:04	10:58	5:22	97:37	42:42	123:59	10:50	5:22	46:56	180:42	64:00	297:06	67:19	2:27	69:27	196:42	64:00	395:01	123:16		73:24	224:42	64:00	485:22	
23	38:59	46:05	40:22	47:28	23:31	42:48	7:12	73:31	0:29	42:48	28:52	43:24	114:35	11:23	2:48	70:54	150:24	80:00	292:43	19:33	26:48	108:30	154:24	80:00	389:15	65:34		121:57	196:24	80:00	463:55	
24	57:11	7:04	18:21	82:36	31:22	7:04	60:26	36:08	40:53	63:04	89:35	49:00	160:46	27:23	14:05	102:37	137:00	80:00	306:19	23:40	54:05	122:12	57:00	80:00	289:37	23:40	0:00	2:12	1:00	0:00	-20:28	
25																				22:10	25:25	81:46	74:00		203:21	34:53	1:25	113:31	96:00		245:49	
26	40:45	26:07	11:31	-55:21	57:20	2:07	50:38	-8:49	0:50	2:07	79:51	44:48	121:42	0:47	2:07	21:45	142:48	80:00	243:13	35:39	0:47	52:24	216:35	80:00	383:51	51:35		63:09	248:35	48:00	411:19	
27	79:46	66:51	81:50	68:55	382:08	156:51	158:12	-67:05	268:32	32:51	7:58	27:18	-200:25	133:54	6:31	64:14	139:18	60:00	136:09	46:21	6:31	94:29	153:18	44:00	251:57	9:06	6:00	101:29	191:18	4:00	293:41	
28															1:50	3:50	14:19	38:00		57:59	8:37	3:50	67:30	95:47		158:30	3:50		98:52	109:47		212:29
29	53:16	75:05	13:35	35:24	50:53	3:05	52:34	4:46	45:08	3:05	23:56	37:06	18:59	17:54	1:33	47:13	129:06	80:00	239:58	2:18	1:33	67:10	89:06	40:00	195:31	1:33		77:43	107:54	40:00	227:10	
30																											5:21	0:00	9:21	34:00		38:00
31	2:22	40:00	56:25	98:47	44:42	40:00	197:25	192:43	62:55	0:00	250:01	45:30	232:36	61:32	0:00	191:26	151:30	80:00	361:24	4:20	2:40	228:53	193:30	80:00	509:23	38:51		237:58	207:30	80:00	564:19	
32	19:34	8:00	46:49	35:15	52:28	0:00	126:26	73:58	21:27	0:00	131:00	44:48	154:21	12:17	0:00	33:01	140:48	80:00	241:32	9:52	0:00	75:49	102:48	40:00	208:45	3:12	16:00	97:12	92:48	0:00	202:48	
33	9:21	54:44	82:25	146:30	5:27	46:44	129:36	181:47	8:58	6:44	134:39	35:00	167:25	6:21	6:44	19:34	165:00	80:00	277:39	14:38	1:16	56:09	76:52	80:00	226:23	45:35		67:05	66:52	80:00	259:32	
34	35:33	46:44	25:22	107:39	4:26	38:44	68:25	102:43	7:19	6:44	47:47	30:06	91:56	28:16	6:44	10:57	120:06	64:00	230:03	89:58	6:04	38:44	179:18	64:00	365:56	104:29	6:00	52:11	148:54	32:00	343:34	
35																				0:00					0:00		0:00					0:00
Total	-233:03	632:10	1120:09	1519:16	-336:40	717:55	2369:08	2750:23	-11:31	333:31	2739:52	854:12	3916:04	520:46	180:08	2118:07	3156:44	1772:00	7747:45	784:44	189:36	3018:02	3474:33	1444:00	8910:55	1190:05	105:26	3236:22	3680:26	928:00	9140:19	
				1519:16				2750:23					3916:04						7747:45						8910:55						9140:19	
				Delta annuel	0			1231:07					1165:41						3831:41						1163:10						229:24	
				EPT budget ASR (annualisé)				29.20					29.20						30.20						31.20						31.20	
				EPT réellement planifiables (annualisé)				25.62					27.73						27.88						28.83						?	
				Ecart (en EPT)				-3.58					-1.47						-2.32						-2.37						?	

Légende : HC = heures contractuelles
VAC = vacances
HS = heures supplémentaires
CMHN = compensation issue de la majoration des heures de travail de nuit, entre 20h00 & 06h00

Service	Description de l'augmentation	Montant (CHF)	Référence (Préavis budget 2026)
601	Gestion des archives	100 000.00	p. 14
601	Sensibilisation à la cybersécurité	16 000.00	p. 14
601	Réflexion sur la révision de l'échelle des salaires	50 000.00	p. 14
601.01	Besoins en communication (Maison de la sécurité publique)	28 000.00	p. 16
608	Analyse informatique pour la rationalisation des processus	18 000.00	p. 18
Total des hausses détaillées		212 000.00	

		EPT budget 2023	EPT budget 2024	EPT budget 2025	EPT budget 2026
Direction + Services généraux	601	11.5	11.5	11.6*	12.1
<i>Contrats fixes</i>					11.6
<i>Chef de projet (CDD)</i>					0.5
Chancellerie	602	4.5	4.5	4.5	4.5
Police Riviera	603	116	116	121.2	121.2
<i>Contrats fixes</i>					115.2
<i>Policiers en formation</i>					6
Ambulance Riviera	605	30.2	31.2	31.2	32.6
UTLI	606	6.2	7.2	7.5	7.5
Amendes d'ordre	607	5	5	5.5	5.5
Office du commerce et des manifestations (OCM)	608	7.7	7.7	7.7	7.7
Signalisation	609	8	8	7.6	7.6
Offices du stationnement	610	22.4	23.4	25	25
SDIS Riviera	650	9.5	9.5	9.5	9.5
Protection Civile Riviera	660	7.5	7.5	7.5	7.5
Total		228.5	231.5	238.8	243.5
Augmentation EPT en 2026 :					1.4