



MUNICIPALITE DE GLAND

Préavis municipal n°108 relatif au règlement du personnel communal

Dates proposées pour la séance de la commission:

- 4 mai 2011 - 20h00 - salle de conférence - 2^{ème} étage du bâtiment administratif Grand'Rue 38 - Entrée côté Lausanne
- 11 mai 2011 - 20h00 - Complexe de Grand Champ - salle des Colonnes - avec M. Gérald Cretegy, syndic - La commission du personnel communal

Personne responsable: M. Gérald Cretegy, syndic

Gland, le 21 avril 2011

Monsieur le président,
Mesdames, Messieurs les conseillers,

Conformément aux dispositions de la loi sur les communes et à l'article 17 alinéa 9 de son règlement, le conseil communal délibère sur le statut des fonctionnaires communaux et la base de leur rémunération.

Situation actuelle

Le statut du personnel communal actuel est entré en vigueur le 24 juin 1966. Il a été légèrement modifié en 1970, 1974, 1978 et 1982. Il ne répond plus aujourd'hui aux exigences d'une gestion moderne des ressources humaines. Sa révision complète est par ailleurs inscrite dans le programme de législature 2006-2011 de la municipalité.

Les possibilités

Nous disposons de deux possibilités à savoir :

1. La modification du statut actuel du personnel communal

Celui-ci confère au collaborateur le statut de fonctionnaire. Il définit très précisément les droits et les devoirs de l'employeur, des collaboratrices et collaborateurs. Il est accompagné d'une échelle des traitements.

Ces deux éléments doivent être adoptés par le conseil communal.

L'apport de toute modification, même légère, doit être approuvé par le conseil communal.

ou

2. L'élaboration d'un règlement du personnel communal

Le règlement définit les droits et les devoirs des deux parties. Il est accompagné d'une échelle des salaires. Ceux-ci doivent être soumis au conseil communal pour approbation.

Contrairement au statut, ce règlement est complété par des directives établies par la municipalité. Celles-ci peuvent être modifiées en tout temps par l'exécutif sans requérir l'aval du conseil communal.

Par exemple, ces directives fixent les primes de fidélité, de départ à la retraite, les compensations pour les services de piquet, les horaires, les indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé, etc.

L'engagement des employés communaux s'effectue par l'intermédiaire d'un contrat de travail défini sur la base du code des obligations (CO). Le statut de fonctionnaire est supprimé.

Est collaborateur toute personne engagée par la commune, pour exercer, à temps complet ou partiel, une activité de durée déterminée ou indéterminée, à l'exception du personnel auxiliaire et temporaire rémunéré à l'heure.

Le choix de la municipalité

Sur la base des éléments précités, la municipalité s'est déterminée en faveur de la variante no 2 à savoir l'élaboration d'un règlement du personnel complété de directives municipales.

Les conséquences

L'élaboration d'un tel règlement implique nécessairement une révision des acquis pour l'ensemble des parties concernées. Dans ce nouveau projet, cette situation se résume pour le personnel communal comme suit :

Les moins

<p>-</p>	<p>l'adaptation au renchérissement n'est plus automatique et l'allocation rétro-active de l'allocation de renchérissement est supprimée</p> <p><u>Statut actuel - art. 40.</u></p> <p><i>La rémunération comprend actuellement :</i></p> <p><i>Une allocation de renchérissement variant proportionnellement à l'évaluation de l'indice général suisse des prix à la consommation adaptée annuellement sur la base de l'indice arrêté au 30 novembre de chaque année.</i></p> <p><i>L'allocation est payée rétroactivement au 1^{er} janvier de chaque année selon la variation calculée mensuellement. La variation de l'indice, indiquée en points est transformée en %.</i></p> <p><u>Nouveau règlement - art. 43</u></p> <p>La municipalité adapte l'échelle des traitements et les salaires au coût de la vie le 1er janvier de chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année écoulée.</p> <p>En cas de difficultés financières, la municipalité peut décider de n'adapter que partiellement l'échelle des salaires et les salaires ou ne pas les adapter après consultation de la commission du personnel.</p>
<p>-</p>	<p>la suppression de la participation aux primes de l'assurance maladie</p> <p><u>Statut actuel - art. 53</u></p> <p><i>Les fonctionnaires sont tenus de s'assurer pour la couverture des frais médicaux et pharmaceutiques auprès d'une caisse-maladie reconnue par la Confédération. Les primes sont pour moitié à la charge de la Commune.</i></p> <p><u>Nouveau règlement :</u> Cet article est supprimé.</p> <p>Commentaire : L'exécutif a la volonté de maintenir une opération blanche. Ainsi, cette suppression fera l'objet d'une compensation salariale unique.</p>
<p>-</p>	<p>l'introduction d'une participation correspondant au 50% de l'assurance pour les accidents non-professionnels</p> <p><u>Statut actuel - art. 52</u></p> <p>La Commune assure tous ses fonctionnaires contre les accidents professionnels ou</p>

<p>non professionnels pour des prestations au moins équivalentes à celles de la Caisse Nationale Suisse.</p> <p><u>Nouveau règlement – article 60</u></p> <p>Le collaborateur est assuré obligatoirement contre les accidents professionnels et non professionnels dans les limites de la loi fédérale sur l'assurance accident (LAA).</p> <p>La prime relative à l'assurance des accidents non professionnels est répartie entre le collaborateur et la commune selon les directives de la municipalité.</p> <p><u>Directives – art. 16</u></p> <p>La couverture de l'assurance accidents professionnels est entièrement prise en charge par la commune. En revanche, pour les accidents non professionnels, une participation de 50% de la prime est à la charge du collaborateur.</p> <p>Commentaire : L'exécutif a la volonté de maintenir une opération blanche. Ainsi, cette suppression fera l'objet d'une compensation salariale unique.</p>
--

Les plus

<p>- la diminution de la durée du travail</p> <p><u>Statut actuel - art 31</u></p> <p><i>Sauf disposition contraire de règlements spéciaux, la durée normale du travail est de 41 heures par semaine en hiver (période du 1^{er} octobre au 31 mars) et de 44 heures en été (période du 1^{er} avril au 30 septembre) réparties en principe sur cinq jours, soit une moyenne de 42 ½ heures par semaine.</i></p> <p><u>Nouveau règlement - art. 30</u></p> <p>La durée hebdomadaire du travail est de 42 heures et les différents ponts sont compris dans cet horaire, sans rattrapage.</p> <p><u>Directives - art. 19 - Ponts de l'Ascension et de Noël-Nouvel-An</u></p> <p>Les collaborateurs de la commune, à l'exception de ceux astreints aux services spéciaux (ramassage des ordures, neige, service de la population, déchèterie etc.) bénéficient de ces ponts.</p> <p>Commentaires : les ponts de l'Ascension et de Noël-Nouvel-An représentent env. 5 jours de congés supplémentaires. Dès lors, la durée moyenne effective du travail sur l'année est d'environ 41h.</p>
<p>- l'augmentation et l'officialisation des primes de fidélité</p> <p><u>Statut actuel - art. 47</u></p> <p><i>A 25 et 40 ans de service, la municipalité accorde au fonctionnaire une gratification égale à la moyenne mensuelle des traitements servis à l'ensemble du personnel.</i></p>

	<p>Commentaire : depuis de nombreuses années la municipalité octroie en sus les primes de fidélités suivantes : 10 ans : 300 fr. - 15 ans : 500 fr. - 20 ans : 800 fr. - 30 ans : 2'000 fr. - 35 ans : 3000 fr.</p>
	<p><u>Nouveau règlement - art. 53</u></p> <p>A partir de dix ans d'activité au sein de la commune, le collaborateur a droit à une prime de fidélité versée tous les 5 ans.</p> <p>La municipalité arrête les différents montants par voie de directives.</p> <p><u>Directives - art. 11</u></p> <p>Après dix ans d'activité, apprentissage non compris, une gratification d'ancienneté de service est versée tous les cinq ans dès la 10ème année de service selon le barème suivant:</p> <p>10 ans: 3% du salaire annuel 15 ans: 3,5% du salaire annuel 20 ans: 4,25 % du salaire annuel 25 ans: 5 % du salaire annuel 30 ans: un salaire mensuel 35 ans: un salaire mensuel 40 ans: un salaire mensuel</p> <p>En accord avec la municipalité ou le chef de service, la prime de fidélité peut être prise tout ou partie sous la forme d'un congé payé.</p>
-	<p>l'officialisation de la prime de départ à la retraite</p> <p><u>Statut actuel - néant</u></p> <p><i>Commentaire : depuis de nombreuses années la municipalité octroie une prime correspondant à 100 fr. par année de service.</i></p> <p><u>Nouveau règlement - art. 54</u></p> <p>La municipalité octroie une prime ou un cadeau à un collaborateur qui prend sa retraite. Le montant de ce cadeau est arrêté par la municipalité.</p> <p><u>Directives - art. 12</u></p> <p>Lors de son départ à la retraite, le collaborateur a droit à une prime minimum de 100 fr. par année de service, entière ou entamée au prorata de son taux d'activité.</p>
-	<p>l'octroi de vacances supplémentaires ;</p> <p><u>Statut actuel - art. 34</u></p> <p><i>Les fonctionnaires nommés à titre provisoire ou définitif ont droit chaque année aux vacances suivantes : dès le début de l'activité : 4 semaines, dès le 1er janvier de</i></p>

	<p><i>l'année où le fonctionnaire atteint l'âge de 50 ans ou 20 ans de service: 5 semaines.</i></p> <p>Nouveau règlement – art. 33</p> <p>Le collaborateur a droit, chaque année, à 25 jours ouvrables de vacances payées jusqu'à 49 ans, 27 jours dès le 1er janvier de l'année où il atteint ses 50 ans et 30 jours dès le 1er janvier de l'année où il atteint ses 60 ans.</p>
-	<p>les congés pour enfant malade</p> <p><u>Statut actuel - néant</u></p> <p><u>Nouveau règlement - art. 38</u></p> <p>Le collaborateur ayant des responsabilités familiales a droit à un congé pour la garde d'un enfant malade jusqu'à concurrence de cinq jours par année.</p>
-	<p>le congé d'adoption</p> <p><u>Statut actuel - néant</u></p> <p><u>Nouveau règlement – art. 39</u></p> <p>La municipalité accorde un congé payé de 4 semaines au maximum sur présentation d'une autorisation d'accueil de l'enfant délivrée par l'autorité compétente.</p>

Informations complémentaires

Le règlement du personnel communal

Celui-ci suscite les commentaires suivants :

Art. 19 - Conseil communal

Cet article correspond aux dispositions de la loi sur les communes qui stipulent ce qui suit :

« Art. 28 - Personnel communal

1 Le personnel communal peut faire partie du conseil communal à l'exception des employés supérieurs.

2 Le règlement sur le statut du personnel communal ou à défaut le contrat d'engagement précise les fonctions supérieures au sens de l'alinéa premier. »

et à l'article 48 du règlement du conseil communal qui stipule qu'aucun fonctionnaire communal ne peut faire partie de la commission de gestion.

Par analogie, la municipalité a étendu cette restriction pour la commission des finances.

Ce règlement doit être adopté par le conseil communal.

L'échelle des traitements

La fourchette salariale de chacune des classes autorise une évolution intéressante pour le collaborateur. Il est de plus aisé d'y inclure les nouvelles professions que notre organisation communale peut accueillir. Elle simplifie les classes en conditionnant l'intégration du personnel à celles-ci par rapport à la formation des collaborateurs ainsi que par les responsabilités exercées.

La municipalité a mandaté une société externe pour implanter un processus d'évaluation du personnel et former les évaluateurs. Celui-ci permettra notamment d'y appliquer une politique salariale à long terme.

Cette échelle tient compte des conditions appliquées dans notre région. Elle est en principe, sauf décision contraire de la municipalité, indexée sur les variations du coût de la vie.

La liste des fonctions mentionnées ci-dessous n'est pas exhaustive. La municipalité demeure compétente pour intégrer, en tout temps, d'autres fonctions.

Cette échelle des traitements doit être adoptée par le conseil communal.

Les directives

Ces directives peuvent être modifiées en tout temps par l'exécutif ceci sans requérir l'aval du conseil communal. Elles ne sont pas approuvées par le conseil communal

Position du personnel communal

Le personnel communal a été consulté par l'intermédiaire de la commission du personnel. Il a également participé à deux séances d'informations organisées par la municipalité.

La municipalité a souhaité que celui-ci se prononce sur ce projet. Le personnel communal, dans sa large majorité, a émis un préavis négatif. Voici ci-dessous, le rapport in extenso de la commission du personnel à ce sujet :

« Après la présentation du nouveau règlement par la municipalité, représentée par M. le Syndic Gérald Cretegny, le 30 mars 2011, le personnel communal n'a pu donner un préavis favorable à ce nouveau règlement en raison de divergences persistantes avec la municipalité au sujet notamment des articles 43 et 60.

*Lors de la consultation effectuée en présence de 55 membres du personnel communal, celui-ci a **refusé par 41 voix contre et 9 pour**, 3 blancs et 2 abstentions, de se prononcer favorablement quant à ce nouveau règlement.*

La raison principale de ce préavis négatif est due à un certain malaise du personnel communal face au refus de la municipalité de garantir à ses collaboratrices et collaborateurs au minimum le maintien de son pouvoir d'achat sur le long terme (art. 43).

Contrairement à la fonction publique vaudoise, aucune augmentation annuelle (annuité) n'est garantie au personnel communal de la ville de Gland et ceci depuis 1982. Pour cette raison, le personnel demande au minimum une garantie de l'adaptation intégrale des salaires au coût de la vie, compte tenu notamment du fait que les augmentations réelles des salaires ont été pratiquées de manière particulièrement restrictive ces dernières années.

De plus et suite à la comparaison des fiches de salaire actuelles avec celles calculées sur la base du nouveau règlement, il apparaît clairement que la majorité du personnel subirait

une perte de salaire net supplémentaire due en partie, à l'application de l'art. 60.

Nous ne sommes ainsi plus à même de parler d'opération blanche en matière salariale !

Dès lors, nous proposons les modifications (*en rouge italique*) suivantes à ces deux articles :

Art. 43 - Adaptations au renchérissement

La municipalité adapte l'échelle des traitements et les salaires au coût de la vie le 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année écoulée.

En cas de difficulté financière, la municipalité peut décider de n'adapter que partiellement l'échelle des *traitements* et les salaires, ou ne pas les adapter, après consultation de la commission du personnel. *Dès l'amélioration de la situation financière, la municipalité procède au rattrapage intégral de l'adaptation au renchérissement.*

Art. 60 – Assurance contre les accidents

Aucun changement en ce qui concerne les quatre premiers paragraphes.

Dernier paragraphe :

La prime relative à l'assurance *contre les accidents non professionnels* est *entièrement prise en charge par la commune.*

Au nom de la commission du personnel, Gland, le 7 avril 2011 »

Position de la municipalité

La municipalité a décidé de maintenir le statu quo, ces légères différences de salaires nets (entre au minimum 185 fr. et au maximum 345 fr. par année) étant largement compensées par d'autres acquis (vacances supplémentaires, pont des fêtes de fin d'année, baisse de l'horaire hebdomadaire, cotisation à la caisse de pension sur la compensation) proposés par le nouveau règlement du personnel communal.

Examen préalable

Ce projet d'article a été soumis au Service des communes et des relations institutionnelles pour examen préalable. Celui-ci est conforme au droit.

Documents

Vous trouverez joint au présent préavis :

- un règlement du personnel communal
- une échelle des traitements
- les directives de la municipalité
- une comparaison entre le statut actuel et les projets de règlement et les directives

Entrée en vigueur

Pour des raisons techniques liées à l'application de ce nouveau règlement, il n'est pas envi-

sageable de fixer l'entrée en vigueur de celui-ci dans le courant de l'année. Dès lors, nous proposons de fixer celle-ci au 1^{er} janvier 2012.

Conclusions

Fondée sur ce qui précède, la municipalité propose au conseil communal de prendre les décisions suivantes :

LE CONSEIL COMMUNAL

- vu - le préavis municipal no 108 relatif au règlement du personnel communal ;
- ouï - 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

- I. - d'approuver le règlement du personnel communal ainsi que l'échelle des traitements ;
- II. - de transmettre ce règlement et l'échelle des traitements au département de l'économie pour approbation ;
- III. - de fixer au 1^{er} janvier 2012, l'entrée en vigueur du règlement du personnel communal et de l'échelle des traitements.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le syndic :

Le secrétaire :

G. Cretegy

D. Gaiani

Annexes : ment.